

**PERBANDINGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
(Studi Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan
Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg)**

SKRIPSI

“Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Akhir

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Hukum”



Oleh

Nama : Asratul Aini
NPM : 18.10.002.74201.107
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI**

2022

Reg. No. 110/X/Skripsi/FH-UMSB-2022

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI
PERBANDINGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA (PHK) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
(Studi Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan
Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg)

Oleh

Nama : Asratul Aini
NPM : 18.10.002.74201.107
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat pada 28 Agustus dan dinyatakan **LULUS**.

Tim Penguji

Ketua

Mahlil Adrianan, SH., MH
NIDN. 1021018404

Sekretaris

Kartika Dewi Irianto, SH., MH
NIDN. 1005018601

Pembimbing I

Dr. Benni Rusli, SH., MH
NIDN. 196401201989031004

Pembimbing II

Mahlil Adrianan, SH., MH
NIDN. 1021018404

Penguji I

Kartika Dewi Irianto, SH., MH
NIDN. 1005018601

Penguji II

Jasman Nazar, SH., MH
NIDN. 1008049102

Diketahui oleh
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



Dr. Wendra Yunaldi, SH., MH
NIDN. 1017077801

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PERBANDINGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA (PHK) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11
TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
(Studi Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan
Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg)

Oleh

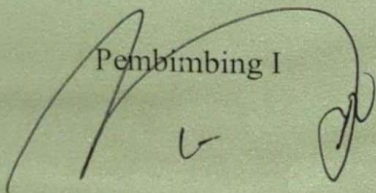
Nama : Asratul Aini
NPM : 18.10.002.74201.107
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Di Bukittinggi,

Reg. No. 110/X/Skripsi/FH-UMSB-2022

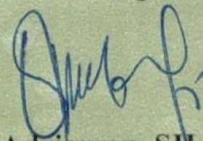
Pembimbing I



Dr. Benni Rusli, SH, MH

NIDN. 196401201989031004

Pembimbing II



Mahlil Adriaman, SH, MH

NIDN. 1021018404

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Asratul Aini
NPM : 18.10.002.74201.107
Judul Skripsi : *Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Bdg Dan Nomor : 184/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Bdg)*

Menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya penulis sendiri, dan bukan merupakan duplikasi ataupun plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain, sepengetahuan penulis, topik atau judul skripsi ini belum pernah ditulis orang lain.

Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi (jiplakan) dari hasil penelitian orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang diberikan sesuai aturan yang berlaku.

Demikian Surat Pernyataan ini Penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Bukittinggi,
Yang Menyatakan,



Asratul Aini
NPM. 18.10.002.74201.107

**HALAMAN PERNYATAAN
PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademika Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, saya yang bertandatangan dibawah ini :

Oleh

Nama : Asratul Aini
NPM : 18.10.002.74201.107
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Perdata

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif (*Non-Ekklusif-Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul :

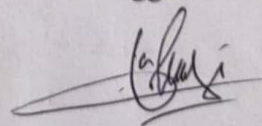
Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Bdg Dan Nomor : 184/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn.Bdg)

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekklusif ini, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat berhak menyimpan, mengalih media/memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*Database*), merawat dan mempublikasikan studi kasus saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Bukittinggi

Pada Tanggal : 15 September 2022



Asratul Aini

18.10.002.74201.107

**PERBANDINGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (PHK) BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DENGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA
(Studi Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan
Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg)**

(Asratul Aini, 18.10.002.74201.107, Dr.Benni Rusli,SH.MH., Mahlil
Adriaman,SH.MH., Tahun 2022, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah
Sumatera Barat, 118 Halaman)

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti mengenai perselisihan yang terjadi antara perusahaan dengan karyawannya dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, dilihat dari perbandingan antara UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Melihat bagaimana perbedaan pemutusan hubungan kerja dari dua aturan ini. Metode penelitian menggunakan bentuk penelitian normatif, yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Dengan permasalahan tersebut terdapat rumusan masalah diantaranya: 1. Bagaimanakah Perbandingan Penyelesaian Perselisihan PHK berdasarkan UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja?. 2. Bagaimanakah Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan PHK Berdasarkan UU Ketenagakerjaan dengan UU Cipta Kerja?. Adapun hasil dari penelitian ini adalah 1. UU Ketenagakerjaan berdasarkan pasal 158 disimpulkan bahwa UU ini bersifat adil atau ditengah, dimana UU ini tidak memberatkan kepada karyawan ataupun kepada perusahaan. 2. UU Cipta Kerja berdasarkan pasal 154A ayat (1) huruf b, aturannya bersifat lebih menguntungkan salah satu pihak yaitu pihak perusahaan dimana dengan adanya penambahan aturan baru mengenai alasan-alasan di perbolehkannya PHK, yang mengakibatkan perusahaan dengan lebih mudah untuk melepaskan kewajibannya terhadap para karyawan. Sementara itu dalam proses penyelesaian perselisihan PHK tidak ada perbedaan, dimana proses penyelesaian yang dilakukan pertama kali adalah proses bipartit yaitu antara pihak perusahaan dengan pihak karyawan, setelah itu proses tripartit dimana disnaker selaku pihak ketiga bertugas untuk melakukan mediasi, selanjutnya proses litigasi yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial. 2. Pertimbangan majelis hakim antara kedua gugatan diatas, bahwa meskipun terdapat perubahan aturan yang baru, namun hakim tetap memberikan putusan yang seadil-adilnya, dan majelis hakim berani untuk mengambil sikap yang sebagaimana mestinya. Dengan demikian saran dari hasil penelitian ialah 1. Sebaiknya untuk menetapkan PHK perusahaan seharusnya mengikuti aturan yang ada, dan mempertimbangkan lebih dalam apa saja akibat dan dampak yang akan diperoleh oleh perusahaan ataupun karyawan. 2. Dalam penyelesaian pemutusan PHK diharapkan bahwa majelis hakim tetap pada pendiriannya, yaitu memberikan putusan yang seadil-adilnya.

Kata kunci : Perbandingan, Perselisihan, PHK.

KATA PENGANTAR



Puji syukur kepada Allah SWT. karena atas rahmat, karunia dan ridho-Nya lah penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul: **“Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg)”**. Serta Shalawat berangkaikan salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah membawa kita dari alam kebodohan hingga alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa do'a, bantuan, dukungan, dan semangat dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang besar kepada kedua orang tua penulis yaitu Bapak Tarmizi dan Ibu Asnur (alm) yang telah membesarkan penulis dengan penuh rasa kasih sayang, mendidik serta membimbing dan mendo'akan yang terbaik untuk masa depan penulis. Selanjutnya terima kasih penulis ucapkan kepada suami tercinta, Zeta Yegi yang menemani setiap saat serta memberikan dukungan dalam melanjutkan pendidikan. Dan juga Kepada abang tersayang Azhar dan adik tersayang Mustafa Hendriski yang telah memberikan dukungan serta semangat, dan juga untuk anak tercinta Aqilla Nahwa Putri Zeta sebagai sumber penyemangat penulis. Dan terima kasih kepada diri sendiri yang telah menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum ini dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Wendra Yunaldi, SH.MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Dr. Nuzul Rahmayani, SH.MH., selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Bapak Mahlil Adriaman, SH.MH., selaku Ketua Program Studi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu Kartika Dewi Irianto, SH.MH., selaku Sekretaris Program Studi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
5. Bapak Dr. Benni Rusli, SH.MH., selaku pembimbing I dan Bapak Mahlil Adriaman, SH.MH., selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu dalam memberikan bimbingan dan saran-saran yang sangat berharga kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah dengan tulus dan ikhlas membekali penulis dengan berbagai bidang keilmuan.
7. Keluarga besar penulis yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan Squad Kece yang telah sama-sama berjuang menyelesaikan skripsi ini dan teman-teman angkatan 2018 di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Harapan penulis semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pembaca pada umumnya dan mahasiswa/I pada khususnya. Akhirnya penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuan, bimbingan dan saran-saran yang telah diberikan, dan penulis mohon maaf apabila dalam penulisan skripsi ini terdapat kesalahan, penulis menyadari akan kekurangan dan kelemahan yang penulis miliki.

Bukittinggi, Agustus 2022

Asratul Aini

NPM : 18.10.00274201.107



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	13
E. Metode Penelitian	14
F. Sistematika Penulisan	19
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	21
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan	21
1. Dasar Hukum	21
2. Hubungan Ketenagakerjaan	24
3. Hubungan Kerja	28
B. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial	36
1. Pengertian Hubungan Industrial	36
2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	37
C. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	41
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	41
2. Alasan Dilarangnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	42
3. Cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)	43
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang	

Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	50
1. Profil Para Pihak	50
2. Duduk Perkara	53
3. Tanggapan Para Pihak	64
4. Amar Putusan	73
B. Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja	88
1. Pertimbangan Hakim	88
2. Analisis Pertimbangan Hakim	107
BAB IV PENUTUP	112
A. KESIMPULAN	112
B. SARAN	113
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR LAMPIRAN

Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg

Putusan Perkara Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja merupakan “Setiap orang yang bisa melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri ataupun untuk masyarakat”, Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Seterusnya disebut UU No. 13 Tahun 2003). Tenaga kerja dibutuhkan untuk meningkatkan perekonomian suatu negara karena dapat menghasilkan hal yang bermanfaat. Selain itu tenaga kerja juga menjadi salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam membentuk suatu negara. Kerja merupakan usaha administrasi yang dikerahkan oleh manusia dalam jalan menciptakan manfaat ekonomi baik secara materi atau maknawi.¹

Manusia merupakan (*zoon politicon*) atau makhluk sosial dimana manusia tidak bisa hidup sendiri, namun manusia hidup saling membutuhkan dan saling bergantung. Untuk melanjutkan kehidupan manusia membutuhkan suatu kepastian mengenai bagaimana cara untuk memperoleh uang, karena untuk mendapatkan kebutuhan hidup memerlukan uang sebagai alat tukar, dan untuk mendapatkannya manusia harus bekerja.

Untuk memenuhi hidupnya, manusia memerlukan pekerjaan yang menghasilkan sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup diri dan keluarganya. Dalam rangka memberikan jaminan kepada warga negaranya. Negara berdasarkan Pasal 28 ayat (2) UUD 1945 memberikan perlindungan kepada setiap warga

¹ Muhammad Abdul Mun'im al Jamal, *Mausuah al Iqtishod al Islam, Cet. 1*, (Beirut: Darul Kitab al Mashri, 1980), hlm. 100-101.

negaranya untuk mendapatkan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Kerja didefinisikan juga dengan semua usaha serta pekerjaan yang disyariatkan baik materi ataupun maknawi atau tersusun dari keduanya.

Dalam Al-Quran terdapat beberapa ayat yang menyerukan mengenai apa yang seharusnya dilakukan selaku umat manusia yang hidup dimuka bumi ini. Di antara ayat-ayat tersebut ialah:

Q.S Ali Imran ayat 104 :

Dan hendaklah diantara kamu segolongan umat (manusia) yang menyeru kepada kebajikan (kebaikan), menyuruh kepada yang makruf, dan mencegah dari yang mungkar, merekalah (manusia) orang-orang yang beruntung.

Q.S Ali Imran ayat 110 :

Kamu merupakan umat terbaik dilahirkan untuk manusia menyuruh kepada yang ma'ruf serta mencegah yang mungkar, dan beriman kepada Allah SWT. Sekiranya ahli kitab beriman, tentu itulah baik bagi mereka, di antara mereka ada yang beriman dan kebanyakan mereka adalah orang-orang yang fasik.

Q.S Ali Imran ayat 159 :

Siapa di antara kamu melihat kemungkaran, hendaklah ia mengubahnya dengan tangannya, apabila tidak mampu, maka dengan lisannya, dan jika tidak mampu (dengan lisan), maka dengan hatinya, yakni diam saja, dan itulah iman yang paling lemah. Dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu, kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah SWT. Sesungguhnya Allah SWT menyukai orang yang bertakwa kepada-Nya.

Q.S An-Nahl ayat 90 :

Sesungguhnya Allah SWT memerintahkan untuk berlaku adil dan berbuat baik.

Dari beberapa ayat di atas menekankan umat manusia untuk melakukan perbuatan yang benar dan menjauhi dari perbuatan yang salah, jika dikaitkan dengan suatu pekerjaan maka kita harus bersungguh-sungguh dalam melakukan suatu pekerjaan, serta harus bersikap adil, memberikan hak dengan seadil-adilnya serta menjalankan kewajiban. Islam menjamin hak-hak pekerja, lalu Islam telah meletakkan kaedah-kaedah yang menjamin terlaksananya hak-hak itu dan menjalankannya. Dan kejelasan akan hak- hak pekerja yaitu:²

1. Islam mengakui prinsip pembagian pekerja.

Untuk pekerjaan langka, dan tidak langka. Dan Ia juga menjelaskan bahwa di sana ada jenis pekerja tetap atau stabil seperti petani dan pedagang. Tujuan pembagian ini adalah untuk menerapkan keadilan dalam membagikan upah dan pekerjaan.

2. Kesamaan pekerja dalam mendapatkan kelayakan martabat dan kehormatan sebagai manusia.

Pada awalnya Islam menganggap bahwa semua kelompok pekerja, baik itu yang spesialis serta upah yang tinggi, dan selain yang tidak spesialis, pada hakikatnya sama dalam kemuliaan manusia, dalam melaksanakan memuliakan manusia maka semuanya adalah anak Adam dan manusia sama semuanya adalah hamba Allah SWT, bahkan pemikiran ini sudah tertanam di dalam hati nurani seorang muslim semenjak awal Islam berdiri.

² Amad Sanusi, "Hak-hak Pekerja Dalam Islam", *Jurnal Hukum Perdata Islam*, Vol. 21 No.2, Juli-Desember 2020, hlm 274.

3. Islam tidak memberikan hak istimewa kepada kelompok tertentu atas kelompok yang lainnya dan tidak mengakui dominasi salah satu kelompok atas yang lainnya.

Islam tidak berpihak dalam hukum dan syariatnya pada salah satu kelompok baik yang spesialis langka ataupun tidak. Maka Islam tidak memberikan hak-hak istimewa kepada salah satu kelompok, dan ia tidak memberikan wewenang pada salah satu kelompok atas yang lainnya. Tatkala kelompok pekerja yang kebanyakan orang lemah maka datang nas hadis Nabi SAW. yang meyakinkan dan menguatkan haknya.

4. Islam telah meletakkan kaedah-kaedah umum.

Prinsip-prinsip untuk melindungi pekerja dari pekerjaan (akan datang penjelasannya) sesungguhnya Ia telah menjadikan hak penguasa untuk mengawasi kerja dengan mencegah untuk berbuat zalim, menipu, kolusi dan korupsi, karena itu ia mendirikan lembaga yang dikenal dalam sejarah Islam dengan nama *al hisbah* (instrument pengawasan pasar dalam islam) dan mengatur pada kaedah-kaedah dan hak-hak kerja serta *al ijarah* (sewa atau pengupahan).

5. Islam memperhatikan kontrak kerja, untuk menjaga atas hak-hak pekerja dengan konsekuen.

Islam sangat menghormati perjanjian-perjanjian yang sesuai syara' dan di antaranya kontrak kerja, maka Islam mewajibkan untuk menepati dengan apa yang terlahir darinya dari ketentuan-ketentuan hukum. Allah SWT berfirman dalam Q.S Al-Isra ayat 34 : “*dan penuhilah janji; sesungguhnya*

janji itu pasti diminta pertanggung jawaban”. Selain itu dalam Q.S Al-Maidah ayat 1 berbunyi : “*Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad itu*”. Jadi Allah sudah mengatur bagaimana hak-hak dari pekerja sesuai dengan apa yang seharusnya.

Saat ini jumlah penduduk di Indonesia sudah mengalami perubahan, dimana jumlah penduduk Indonesia jika dilihat dari data yang dikumpulkan oleh Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kementerian Dalam Negeri mencatat bahwa jumlah penduduk Indonesia sudah mencapai 273,87 juta jiwa pada 31 Desember 2021. Angka ini menunjukkan bahwa penduduk Indonesia sudah bertambah 1,64 juta jiwa selama periode Juni-Desember 2021.³

Provinsi dengan jumlah penduduk terbanyak adalah Jawa Barat dengan populasi 48,22 juta jiwa pada akhir 2021. Diikuti Jawa Timur sebanyak 41,06 juta jiwa, Jawa Tengah 37,31 juta jiwa, dan Sumatera Utara 15,24 juta jiwa. Sedangkan provinsi dengan jumlah penduduk paling sedikit adalah Kalimantan Utara dengan populasi hanya 697,99 ribu jiwa. Setelahnya ada Papua Barat dengan jumlah penduduk 1,15 juta jiwa, lalu Gorontalo sebanyak 1,2 juta jiwa.⁴

Sementara itu pada tahun 2022 data terbaru mengenai jumlah penduduk Indonesia menurut *Worldometer* merilis data jumlah penduduk Indonesia hingga 25 April 2022 adalah 278.752.361 jiwa. Data ini didasarkan pada elaborasi

³ Viva Budy Kusnandar, “Jumlah Penduduk Indonesia Capai 273 juta jiwa pada akhir 2021”. *Databoks*, (10 Februari 2022). di kunjungi 2 Juni 2022.

⁴ *Ibid.*

worldmeter dari data terbaru Perserikatan Bangsa-bangsa atau PBB. Jumlah penduduk Indonesia merupakan 3,51 persen dari total penduduk dunia.⁵

Dengan semakin bertambahnya populasi masyarakat Indonesia maka semakin tinggi juga kebutuhan yang dibutuhkan, namun jika dilihat secara garis besar masih terdapat banyak pengangguran, di mana jumlah pekerjaan yang ada di lapangan tidak sebanding dengan jumlah manusia yang membutuhkan pekerjaan, apalagi dengan adanya musibah pandemi beberapa tahun belakangan ini, yang memiliki dampak cukup besar sehingga banyak sekali pekerja yang harus kehilangan pekerjaannya, hal ini disebabkan karena beberapa faktor, salah satunya tidak sesuainya jumlah pemasukan dengan jumlah pengeluaran (*supply and demand*).

Sebenarnya tidak hanya beberapa tahun kebelakangan ini pemutusan hubungan kerja ini terjadi, namun sudah dari dahulu, tentunya dengan berbagai alasan serta permasalahan yang ada. Banyak sekali terjadi permasalahan mengenai pemutusan hubungan kerja, jadi hal ini menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian lebih dalam sehingga dapat dilihat apa saja hal-hal yang berkaitan dengan adanya pemutusan hubungan kerja (PHK).

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha” (Pasal 1 angka UU No. 13 Tahun 2003). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) seterusnya disebut dengan PHK berdampak secara langsung bagi para pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja ini,

⁵ Monica Ayu Caesar Isabela, “Jumlah Penduduk Indonesia 2022”. *Kompas*, (27 Februari 2022). di kunjungi 2 Juni 2022.

tidak hanya dirinya seorang namun juga beberapa kehidupan yang selama ini ia hidupi.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PPHK) merupakan hal paling sensitif bagi pekerja. Apabila PHK tidak sesuai aturan yang berlaku, maka dapat menimbulkan perselisihan.⁶ Sebagai contoh, PHK dilakukan secara sepihak oleh pengusaha kepada pekerjanya tanpa suatu sebab yang jelas. Dalam penyelesaian perselisihan yang terjadi maka dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan bipartite adalah penyelesaian perselisian yang dilakukan oleh dua pihak, apabila perundingan bipartite gagal maka akan dilanjutkan dengan tripartite yaitu penyelesaian yang dilakukan oleh tiga pihak dimana pihak ketiga adalah dinas tenaga kerja (Disnaker), jika perundingan ini masih belum memiliki titik terang maka penyelesaiannya akan dilanjutkan dengan proses litigasi atau pengadilan, dalam hal ini pengadilan yang berwenang adalah pengadilan hubungan industrial.⁷

Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (selanjutnya disebut UU No. 2 Tahun 2004) meliputi beberapa perselisihan yaitu:⁸

1. Perselisihan Hak;

⁶ Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6, No.1, 1 September 2021, hlm. 49.

⁷ Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6, No.1, 1 September 2021, hlm. 49.

⁸ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 1, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 231.

2. Perselisihan Kepentingan;
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

UU No. 13 Tahun 2003 mengatur mengenai segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja, dimana permasalahan yang timbul akan diselesaikan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku, namun UU terbaru yang mengatur tentang tenaga kerja tertuang dalam UU No. 11 Tahun 2020 dimana terdapat perbedaan aturan mengenai PHK. Perbedaan prosedur PHK yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dengan UU No. 11 Tahun 2020 yaitu:⁹

1. Pada UU No. 13 Tahun 2003 hanya ada PHK dengan penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Apabila PHK yang diputuskan oleh pengusaha tanpa adanya penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mak PHK tersebut batal demi hukum.
2. Pada UU No. 11 Tahun 2020, pengusaha bisa melakukan PHK dengan pekerja melalui pemberitahuan, PHK setelah adanya surat pemberitahuan (SP 1,2,3), PHK sesudah diberikan SP 1 dan SP 3, dan PHK langsung oleh pengusaha dan/atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. PHK tersebut tidak batal demi hukum, walaupun tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

⁹ Melda Asiska, Boy Yendra tamin, Maiyestati, “Perbandingan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Executive Summary*, Vol. 13, No.1, 2 April 2022, hlm. 3.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) memberikan penjabaran dalam hal terjadi PHK telah mengatur ketentuan-ketentuan hukum sebagai berikut:¹⁰

- (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK .*
- (2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*
- (3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Selain itu dalam UU No. 11 Tahun 2020 Perubahan atas pasal 151 ayat 1, 2, 3, dan 4 memberikan penjabaran sebagai berikut:¹¹

- (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.*
- (2) *Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.*
- (3) *Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.*
- (4) *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu penyelesaian perselisihan dengan cara tripartit atau penyelesaian perselisihan dibantu boleh pihak ketiga.*

¹⁰ Lalu Hadi Adha, Nur Adini Rahmadani, “Analisis Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja”, *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, Vol. 2, No.1, 1 Februari 2022, hlm. 162.

¹¹ *Ibid.*

Jika kita lihat pada beberapa kasus yang ada, terdapat perbandingan dalam praktek PHK, kasus pertama sesuai dengan PUTUSAN Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.BDG surat gugatan 2 Juni 2021 adalah PHK yang dilakukan oleh PT. Bridgestone Tire Indonesia dengan karyawannya, dimana PT ini bergerak dibidang pembuatan ban dan karet, pada kasus ini berawal dari pengumuman program pensiun dini secara sukarela yang diberlakukan kepada setiap karyawan yang berusia 45 tahun atau masa kerja lebih dari 26 tahun.

Namun terdapat karyawan yang menolak pengumuman program pensiun dini tersebut, karena penolakan ini perusahaan melakukan PHK sepihak kepada karyawan tersebut. Perusahaan menyampaikan keputusan untuk melakukan PHK terhadap Penggugat yang berlaku efektif mundur sejak 30 November 2020 dengan alasan berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 yang berbunyi “Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian” (merupakan aturan baru membahas mengenai beberapa alasan pemutusan hubungan kerja), dan ketentuan Pasal 56 ayat (6) PKB XIII PT. Birsgestone Indonesia yang berbunyi “Pekerja dianggap tidak ada kemampuan untuk melaksanakan kerja dengan baik berdasarkan target yang ditentukan.

Pada kasus kedua putusan nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.BDG. Surat gugatan 6 September 2018, PHK sepihak yang dilakukan oleh PT. POS Indonesia (Persero) kepada kedua orang karyawan dimana karyawan pertama melakukan kesalahan yaitu, ditemukannya pembukuan kiriman pabean dari Pool Antaran Parung yang masih terbuka dari bulan Maret sampai dengan November 2016 dan

belum disetor bea pabean-nya sebesar kurang lebih Rp.21.000.000 (dua puluh satu juta rupiah), seharusnya sudah disetorkan dalam waktu dekat kepada Kantor Pos Bogor.

Karyawan tersebut sudah bertanggung jawab, dan ia diberhentikan tanpa surat peringatan (SP) 1, 2 dan 3, menurut karyawan hal tersebut bukanlah kesalahannya dimana dalam hal melakukan kesalahan tersebut tidak lebih karena kelalaian pengawasan dari pada pihak Manajemen Kantor Pos Bogor yang seharusnya melakukan pengawasan secara periodik tidak dengan waktu lama (mencapai 9 bulan).

Sementara karyawan kedua melakukan kesalahan yaitu kesalahpahaman dalam pengauditan kredit motor nasabah, dikarenakan saat kejadian terjadi gangguan jaringan internet, lalu karyawan tersebut melakukan pengauditan secara manual, namun dia terlambat untuk melakukan pengauditan kembali secara online, dikarenakan karyawan 2 mengalami musibah (kakeknya meninggal dunia) yang menyebabkan belum dilakukannya pengauditan secara *online*, sehingga nasabah dikenai denda karena keterlambatan pembayaran, namun ia sudah bertanggung jawab dengan membayarkan denda tersebut, dan diselesaikan secara kekeluargaan.

Meskipun permasalahan-permasalahan itu sudah selesai, namun pihak perusahaan menjadikan kasus tersebut sebagai alasan untuk melakukan PHK sepihak kepada kedua orang karyawan tersebut dengan alasan Hukuman Disiplin PHK, hal ini jelas melanggar aturan tentang alasan diperbolehkannya PHK, dan dalil pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 (berisikan mengenai alasan

diperbolehkannya PHK) yang diberikan pada karyawan tidaklah beralasan hukum. Dari dua kasus diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana perbandingan penyelesaian sengketa dan pertimbangan hakim dalam penyelesaian PHK ini berdasarkan dengan dua putusan, jika kita kaji dari UU No. 13 Tahun 2003 dengan UU No. 11 Tahun 2020.

Sebagaimana latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian yang berjudul **“Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-Phi/2019/Pn.Bdg dan Nomor : 184/Pdt.Sus- Phi/2021/Pn.Bdg)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?
2. Bagaimanakah Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.
2. Untuk Mengetahui Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian adalah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dari bangku perkuliahan dan menghubungkan dengan praktek di lapangan.
 - b. Melatih kemampuan untuk melakukan penelitian secara ilmiah dan merumuskan hasil-hasil penelitian tersebut kedalam bentuk penulisan.
 - c. Untuk lebih memperkaya khasanah ilmu pengetahuan di bidang hukum pada umumnya maupun pada bidang Hukum Perdata pada khususnya.

- d. Untuk menjadi pedoman awal bagi penulis dan bagi para pihak yang ingin mengetahui dan mendalami masalah ini lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis sendiri, penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat wajib untuk menyelesaikan skripsi.
- b. Bagi praktisi hukum seperti penegak hukum, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dalam rangka menyelesaikan kasus-kasus terkait.
- c. Bagi masyarakat luas, hasil penelitian ini diharapkan akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam aturan dan masalah hukum.

E. Metode Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan konstruksi, yang dilakukan secara metodeologis. Metodeologis berarti sesuai dengan metode atau cara tertentu, sistematis berarti berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.

Dalam penulisan ini, dibutuhkan bahan atau data yang konkrit, yang berasal dari bahan kepustakaan yang dilakukan dengan cara penelitian sebagai berikut :¹²

¹² Fakultas Hukum UM Sumbar, “*Pedoman Penulisan Hukum Seminar Proposal dan Skripsi*”, Modul, 2018.

1. Sifat dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang bersifat pemaparan, dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu, atau mengenai gejala yuridis yang ada, atau suatu peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.¹³

Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk memberikan data Pengaturan Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dengan UU No. 11 Tahun 2020 (Studi Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan Nomor : 184/Pdt.Sus- PHI/2021/PN.Bdg.) seteliti mungkin tentang keadaan yang menjadi objek penelitian sehingga akan mempertegas hipotesa dan dapat membantu memperkuat teori lama atau teori baru.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum normatif (*normatif law research*), yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang.¹⁴ Berdasarkan judul penelitian dan rumusan masalah, penelitian yang dilakukan termasuk kepada metode pendekatan secara yuridis normatif atau penelitian hukum normatif melalui

¹³ Fakultas Hukum UM Sumbar, “*Pedoman Penulisan Hukum Seminar Proposal dan Skripsi*”, Modul, 2022.

¹⁴ Fakultas Hukum UM Sumbar, “*Pedoman Penulisan Hukum Seminar Proposal dan Skripsi*”, Modul, 2022.

rujukan pada peraturan-peraturan tertulis, buku atau jurnal terkait sehingga penelitian ini sangat erat hubungannya pada perpustakaan karena akan membutuhkan data-data yang bersifat sekunder dari perpustakaan.

3. Sumber Data dan Bahan Hukum

Sumber data terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder, sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari perpustakaan (data sekunder), yang terdiri dari :

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang terdiri atas peraturan perundang-undangan, risalah resmi, putusan pengadilan dan dokumen resmi Negara.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Rancangan Undang-Undang, buku teks, hasil-hasil penelitian dalam jurnal dan majalah, atau pendapat para pakar di bidang hukum.
- c. Bahan Hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, seperti kamus hukum, kamus bahasa, ensiklopedia, dan ensiklopedia hukum.

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari *study* kepustakaan pada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Perpustakaan Proklamator Bung Hatta dan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Bukittinggi. Serta iPusnas

Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Selain itu juga dilakukan *study* pada buku-buku literatur, *journal*, majalah, ensiklopedia dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

4. Teknik Pengumpulan Data dan Bahan Hukum

Penelitian hukum normatif dikenal dengan 3 (tiga) jenis metode pengumpulan data sekunder (bahan hukum), yaitu: Studi kepustakaan (*bibliography study*); Studi dokumen (*document study*); dan Studi arsip (*file or record study*). Dengan demikian, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*), dan studi dokumen dalam bentuk Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg.

Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian dikumpulkan dengan melakukan penelusuran (*searching*) dan studi dokumentasi, baik melalui toko-toko buku, perpustakaan dan media internet, serta media dan tempat-tempat (lembaga) lainnya yang mengeluarkan serta menyimpan arsip (dokumen) yang berkenaan permasalahan penelitian.

5. Teknik Pengolahan Data dan Bahan Hukum

Teknik pengolahan data dan bahan hukum pada penelitian normative, terhadap bahan hukum yang telah terkumpul dilakukan dengan tahapan; inventarisasi (pencatatan atau pengumpulan data), identifikasi (mencari, menemukan, mengumpulkan), klasifikasi (menyusun data secara sistematis

atau menurut beberapa aturan atau kaidah yang telah ditetapkan).dan melakukan sistematisasi (menguraikan dan merumuskan).

6. Analisis Data dan Bahan Hukum

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data secara *kualitatif* dengan cara penjabaran data hasil temuan penelitian kemudian data yang diperoleh tersebut disusun dalam bentuk penyusunan data dan dilakukan pengolahan data hingga dapat diambil suatu kesimpulan.

7. Metode Penarikan Kesimpulan

Penyimpulan atau penarikan kesimpulan terhadap penelitian hukum dibedakan menjadi 2 (dua) metode penarikan penyimpulan yakni metode penyimpulan secara *deduktif* dan *induktif*. Metode penyimpulan secara deduktif yaitu menarik kesimpulan dari suatu permasalahan yang bersifat umum terhadap permasalahan konkrit yang dihadapi. Sedangkan penyimpulan secara induktif, yakni dengan mengambil kesimpulan dari hal-hal khusus (peristiwa yang konkrit) kepada hal-hal yang umum (peristiwa yang berlaku secara umum).

Pada penelitian menggunakan penyimpulan atau penarikan kesimpulan secara induktif, dimana kesimpulan dari hal-hal khusus (Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg.) kepada hal-hal yang umum (kasus-kasus yang berhubungan dengan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak lainnya).

F. Sistematika Penulisan

Berdasarkan judul penulisan proposal ini, “Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Studi Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg dan Nomor : 184/Pdt.Sus- PHI/2021/PN.Bdg.”. Maka untuk gambaran yang lebih jelas mengenai pembahasan, penulisan penelitian ini terbagi ke dalam beberapa bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini mencakup pokok-pokok pendahuluan penelitian skripsi yang berisikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

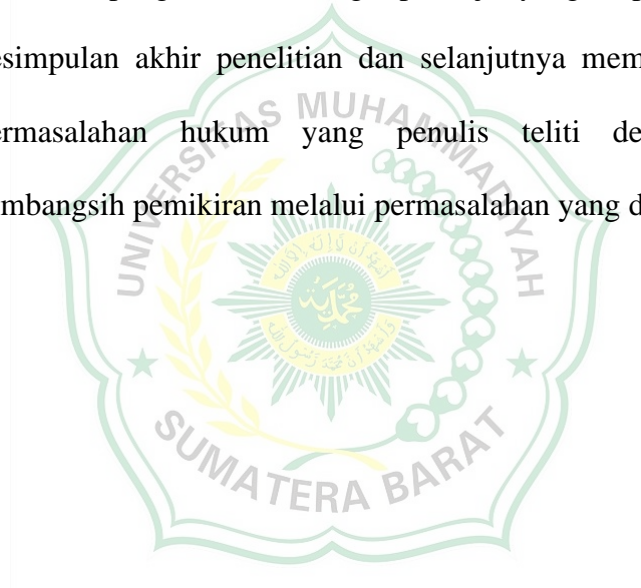
Pada bab ini berisikan mengenai pokok-pokok pembahasan skripsi yang berisikan penguraian tentang tinjauan umum tentang ketenagakerjaan, tinjauan umum tentang perselisihan hubungan industrial, tinjauan umum pemutusan hubungan kerja (PHK).

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan mengenai pokok-pokok hasil penelitian dan pembahasan penulisan skripsi yang berisikan penguraian tentang gambaran umum dari jawaban rumusan masalah yang penulis kemukakan.

BAB IV : PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang bagian penutup penulisan skripsi yang berisikan penguraian tentang apa saja yang dapat ditarik menjadi kesimpulan akhir penelitian dan selanjutnya memberikan solusi dari permasalahan hukum yang penulis teliti dengan memberikan sumbangsih pemikiran melalui permasalahan yang diteliti.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan

1. Dasar Hukum

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

UU No. 13 Tahun 2003 terdiri atas 18 Bab dan 193 Pasal, dan disahkan pada tanggal 25 Maret 2003. Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa dan dapat berguna untuk umum maupun dirinya sendiri.¹⁵ Undang-undang ini berfungsi untuk mengatur perusahaan dan juga karyawannya.

Tujuan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan ini adalah untuk menjelaskan aturan dalam dunia kerja yang harus dipahami dan dimengerti serta menjadi sebuah patokan antara perusahaan dan juga para karyawan.¹⁶ Undang-Undang Ketenagakerjaan merupakan Undang-Undang yang diciptakan oleh pemerintah untuk mengatur semua proses yang terjadi dalam dunia ketenagakerjaan. Mulai dari upah pekerja, cuti, lembur, seleksi karyawan, dan lain sebagainya.

¹⁵ Amin, "Peran UU Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja", *DSL*, (12 Mei 2022). di Kunjungi 18 Agustus 2022.

¹⁶ Guest, "Undang-Undang atau UU Ketenagakerjaan Terbaru di Indonesia". *Insight Talenta*, (13 Juni 2022). di kunjungi 18 Agustus 2022.

b. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Cipta Kerja merupakan suatu produk hukum mengenai pembaharuan aturan mengenai ketenagakerjaan, Undang-Undang *Omnibus Law* atau UU No. 11 Tahun 2020. Menurut Marulak Pardede, *Omnibus Law* merupakan suatu rancangan peraturan yang mencakup lebih dari satu aspek yang kemudian di gabungkan menjadi satu Undang-Undang.¹⁷

UU No. 11 Tahun 2020 sebelumnya yang akan diubah, diganti atau dihilangkan terdiri dari 79 Undang-Undang dengan 15 bab dan 175 Pasal terhitung pada Januari 2020.¹⁸ Sementara itu data terbaru mengenai Undang-Undang Cipta Kerja terhitung setelah disahkan pada tanggal 2 November 2020 adalah sebanyak 81 undang-undang (UU) akan yang akan diubah, diganti atau dihilangkan dalam Rancangan Undang-Undang Cipta Lapangan Kerja dengan pendekatan *Omnibus Law*.¹⁹

Menurut Jimly Asshiddiqie, *Omnibus Law* mempunyai kekurangan yaitu merugikan proses demokrasi dan Negara hukum²⁰. Dampak negatif dari praktik *Omnibus Law* menurut Jimly Asshiddiqie adalah²¹ :

¹⁷ Marulak Pardede, *Omnibus Law Dalam Grand Design Hukum Indonesia*, Cet. 1, (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2017), hlm.171.

¹⁸ Tsarina Maharani, "Puan Pastikan Pembahasan Omnibuslaw Cipta Kerja di DPR Jalan Terus". *Kompas*, (30 Maret 2020). di kunjungi 18 Agustus 2022.

¹⁹ M. Ilham Ramadhan, "81 UU Diubah dalam Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja". *Media Indonesia*, (24 Januari 2020). di kunjungi 18 Agustus 2022.

²⁰ Jimly Asshiddiqie, *Omnibus Law dan Penerapannya di Indonesia*, Cet.1, (Jakarta: Konstitusi Press, 2020), hlm. 26.

²¹ *Ibid.*

- 1) Proses pembahasan di forum parlemen dalam arti teknis mengalami penurunan kualitas dan derajat kepercayaan;
- 2) Kualitas partisipasi publik menurun;
- 3) Kualitas perdebatan substantif dalam forum parlemen atas setiap isu kebijakan yang berhubungan dengan kepentingan umum rakyat juga sangat menurun;
- 4) Perdebatan di ruang publik melalui diskursus publik menjadi tidak fokus dan tidak terarah.

Dalam UU No. 11 Tahun 2020, terdapat beberapa perubahan aturan dari berbagai topik, secara umum digambarkan sebagai berikut:²²

- 1) Waktu istirahat dan cuti

Dalam waktu istirahat dan cuti mengatur mengenai: istirahat mingguan, istirahat panjang, cuti haid, cuti melahirkan, hak untuk menyusui, cuti menjalankan ibadah keagamaan.

- 2) Upah;

Dalam upah mengatur mengenai: upah satuan hasil dan waktu, upah minimum sektoral dan upah minimum Kabupaten/Kota, bonus, perbedaan rumus menghitung upah minimum.

²² Disnaker NTB, “Perbedaan UU Ketenagakerjaan dengan RUU *Omnibus Law* Cipta Kerja”. (2 Oktober 2020). di kunjungi 18 Agustus 2022.

3) Pesangon;

Dalam pesangon mengatur mengenai: uang penggantian hak, uang penghargaan masa kerja, uang pesangon.

4) Jaminan sosial;

Dalam jaminan sosial mengatur mengenai: jaminan pensiun, jaminan kehilangan pekerjaan.

5) Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

Dalam pemutusan hubungan kerja (PHK) mengatur mengenai alasan perusahaan boleh melakukan PHK.

6) Status kerja;

7) Jam kerja;

8) Outsourcing;

9) Tenaga kerja asing.

2. Hubungan Ketenagakerjaan

Dalam dunia kerja ada beberapa istilah serta pihak yang terkait dalam hubungan ketenagakerjaan diantaranya :

a. Pekerja

Pekerja atau sering disebut juga dengan buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”

(Pasal 1 angka 3 UU No. 13 Tahun 2003). Jadi pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini yang sudah mendapatkan pekerjaan²³.

Pengertian pekerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yakni:²⁴

- 1) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- 2) Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- 3) Narapidana yang dipekerjakan dip perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat di tarik kesimpulan bahwa istilah buruh telah digantikan dengan istilah pekerja yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja adalah sebagian dari tenaga kerja, dalam hal ini pekerja adalah orang yang sudah mendapatkan pekerjaan tetap, dimana tenaga kerja juga meliputi orang pengangguran yang mencari pekerjaan (angkatan kerja), ibu rumah tangga dan orang lain yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan tetap.

²³ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 1, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 38.

²⁴ *Ibid.* hlm. 38.

b. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat” (Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003).

c. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah “Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” (Pasal 1 angka 1 UU No. 13 Tahun 2003).

d. Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah “Orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain” (Pasal 1 angka 4 UU No. 13 Tahun 2003).

e. Pengusaha

Pengusaha adalah :

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia. (Pasal 1 angka 5 UU No. 13 Tahun 2003).

f. Perusahaan

Perusahaan adalah :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta ataupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- 2) Usaha-usaha social dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Pasal 1 angka 6 UU No. 13 Tahun 2003).

g. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban para pihak” (Pasal 1 angka 14 UU No. 13 Tahun 2003).

h. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan

kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha” (Pasal 1 angka 25 UU No. 13 Tahun 2003).

i. Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah “Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” (Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003).

3. Hubungan Kerja

Dalam ketenagakerjaan terdapat beberapa perjanjian yang berisi perjanjian mengenai suatu pekerjaan, yang berkaitan dengan pekerja dan perusahaan, diantara perjanjian tersebut yaitu:

a. Perjanjian Kerja

1) Pengertian Perjanjian Kerja

Dalam bahasa Belanda perjanjian kerja disebut *Arbeidsoverenkoms*, yang memiliki beberapa pengertian yaitu :

a) Pasal 1601 a KUHPerduta

Perjanjian kerja adalah “Suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu

melakukan pekerjaan dengan menerima upah”. Dari pengertian ini dapat dilihat bahwa ciri khas perjanjian adalah “di bawah perintah pihak lain” yang menunjukkan hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan (subordinasi).

Pengusaha sebagai pihak yang lebih tinggi secara sosial ekonomi memberikan perintah kepada pihak pekerja/buruh yang secara sosial ekonomi mempunyai kedudukan yang lebih rendah untuk melakukan pekerjaan tertentu. Wewenang inilah yang membedakan antara perjanjian kerja dengan perjanjian lainnya.

- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Perjanjian kerja adalah “Perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban para pihak.” Dari pengertian diatas perjanjian ini bersifat umum karena menunjuk pada hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Syarat kerja berkaitan dengan pengakuan terhadap serikat pekerja, sedangkan hak dan kewajiban para pihak salah satunya adalah upah. Dalam pengertian ini tidak menyebutkan bentuk perjanjian kerja itu lisan atau tertulis, demikian juga dengan jangka waktunya ditentukan atau tidak sebagaimana sebelumnya

diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan.

c) Imam Soepomo

Perjanjian kerja adalah “Suatu perjanjian di mana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.²⁵

2) Unsur Perjanjian Kerja

Dalam perjanjian kerja terdapat beberapa unsur yang ditarik berdasarkan beberapa pengertian diatas yaitu:²⁶

a) Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHperdata pasal 1603 yang berbunyi : “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

²⁵ Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 1 (Depok: RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 60.

²⁶ *Ibid.*

Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka perjanjian kerja tersebut putus demi hukum.

b) Adanya Unsur Perintah

Manifestasi atau perwujudan dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Di sinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

c) Adanya Upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

3) Syarat Sah Perjanjian Kerja

Selain itu sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka dalam perjanjian kerja terdapat syarat sah sebagaimana diatur dalam pasal 1320 KUHPerduta. Ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar yaitu:²⁷

a) Kesepakatan kedua belah pihak.

Kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seiya sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan. Apa yang dikehendaki pihak yang satu dikehendaki pihak yang lain. Pihak pekerja menerima pekerjaan yang ditawarkan, dan pihak pengusaha menerima pekerja tersebut untuk dipekerjakan.

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

Kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang yang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 angka 26 UU No. 13 Tahun 2003). Selain itu, seseorang dinyatakan cakap

²⁷*Ibid*, hlm. 62.

membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwanya/waras.

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dalam istilah pasal 1320 KUHPerdara adalah hal tertentu. Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan objek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha, yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak.

d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Objek perjanjian (pekerjaan) harus halal yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum, dan kesusilaan. Jenis perjanjian kerja harus disebutkan secara jelas.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian itu sah. Syarat subjektif merupakan syarat kemauan bebas kedua belah pihak dan kemampuan atau kecakapan kedua belah pihak dalam membuat perjanjian dalam hukum perdata. Selain itu disebut syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian.²⁸

²⁸ *Ibid*, hlm. 62.

Syarat objektif yaitu adanya pekerjaan yang diperjanjikan harus halal karena menyangkut objek perjanjian. Jika syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semua perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Jika yang tidak dipenuhi syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga oleh orang tua/wali atau pengampu bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian, perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum selama belum dibatalkan oleh hukum.

b. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian kerja bersama adalah:

Perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁹

Sebelum berlakunya UU No. 13 Tahun 2003 perjanjian kerja bersama dikenal dengan kesepakatan kerja bersama, sedangkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan menggunakan istilah perjanjian perburuhan untuk menunjuk maksud yang sama. Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan para pihak yang terkait yaitu Serikat

²⁹ Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet. 1, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), hlm. 14.

Pekerja/Serikat buruh atau beberapa Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang mengatur syarat-syarat kerja, serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.³⁰

Perjanjian Kerja Bersama tidak hanya mengikat para pihak yang membuatnya yaitu Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan pengusaha saja, tetapi juga mengikat pihak ketiga yang tidak ikut dalam perundingan yaitu pekerja/buruh, terlepas dari apakah pekerja/buruh tersebut menerima atau menolak isi perjanjian kerja bersama dan apakah pekerja/buruh tersebut menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berunding atau tidak.³¹

Pembuatan perjanjian kerja bersama dilakukan secara musyawarah antara para pihak yang berunding. Apabila musyawarah tidak mencapai kesepakatan tentang suatu hal maka penyelesaiannya dilakukan melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perjanjian kerja bersama dibuat dalam bentuk tertulis dengan huruf latin dan menggunakan bahasa Indonesia.³²

Dalam hal perjanjian kerja bersama dibuat bukan dengan bahasa Indonesia maka harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah resmi yang telah disumpah dan hasil terjemahan tersebut dianggap sebagai perjanjian kerja bersama yang telah memenuhi syarat perundang-undangan. Dalam suatu perusahaan hanya boleh dibuat 1

³⁰ *Ibid*, hlm. 18.

³¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Cet. 1, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004), hlm. 107-108.

³² *Ibid*.

(satu) perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk pengusaha dan semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut.

B. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah:

*Sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari unsur pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah, yang didasarkan kepada nilai-nilai dan hukum dasar suatu bangsa atau negara.*³³

Ruang lingkup hubungan industrial menurut Heidjrahman, adalah “bahwa hubungan industrial secara garis besarnya dibedakan menjadi dua, yaitu masalah man power marketing dan masalah man power management”.³⁴ Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) adalah melalui Bipartit, Tripartit (mediasi hubungan industrial, konsiliasi hubungan industrial dan arbitrase hubungan industrial) kemudian ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila upaya hukum non litigasi (kecuali arbitrase) tersebut tidak tercapai.³⁵

Perusahaan atau pemberi kerja merupakan *part of the ring* atau bagian dari roda perekonomian negara. Dalam perusahaan tersebut terdapat

³³ Ahmad hunaini, “Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia”, *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, Vol. 2, No. 2, 2016, hlm. 8.

³⁴ Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, UPP AMP YKPN, (Yogyakarta, 2002), hlm. 3.

³⁵ Rai Mantili, “Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process”, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6, No.1, 1 September 2021, hlm. 49.

hubungan industrial yang terjadi antara pengusaha dan pekerja.³⁶ Akan tetapi, hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan dengan baik. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan. Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak tertutup kemungkinan terjadi perselisihan, yang kemudian disebut perselisihan hubungan industrial.³⁷

2. Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Jenis-jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) meliputi :

a. Perselisihan Hak.

Perselisihan hak terjadi karena terdapat perbedaan sudut pandang antara pekerja dan pengusaha terhadap kontrak Kabupaten/Kota mengenai upah minimum Kabupaten/Kota (UMK) yang tidak sesuai dengan surat Perjanjian Kerja Bersama (PKB), kerja atau peraturan di perusahaan. Sebagai contoh adalah masalah Upah Minimum.

b. Perselisihan Kepentingan.

Perselisihan Kepentingan dapat terjadi jika tindakan pengusaha tidak sesuai dengan kaidah atau aturan yang disepakati dalam perjanjian kerja. Misalnya, dalam perjanjian kerja tercantum mengenai kenaikan

³⁶ Ellyna Putri Nugraha, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja, "Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company", *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, 2020, hlm. 58.

³⁷ *Ibid.*

upah dibulan keenam terhitung sejak pekerja tersebut bekerja, namun pengusaha membatalkan keputusan tersebut. Tidak dipenuhinya kebutuhan istirahat para pekerjapun dapat menjadi pemicu perselisihan kepentingan.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PPHK).

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PPHK) merupakan hal paling sensitif bagi pekerja. Apabila PHK tidak sesuai aturan yang berlaku, maka dapat menimbulkan perselisihan. Sebagai contoh, PHK dilakukan secara sepihak oleh pengusaha kepada pekerjanya tanpa suatu sebab yang jelas.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Hanya Dalam Satu Perusahaan.

Perselisihan antar serikat Pekerja/serikat Buruh dalam Satu Perusahaan dapat terjadi apabila timbul perbedaan pendapat dan pandangan terhadap aturan perserikatan. Sebagai contoh, sengketa antara Serikat Pekerja A dan Serikat Pekerja B di dalam suatu perusahaan karena adanya keanggotaan rangkap dari anggotanya. Akibatnya, anggota terpecah menjadi dua bagian. Inilah yang menjadi pemicu perselisihan di internal serikat pekerja tersebut.

Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan

melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan; Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.³⁸

Dalam hal para pihak tidak menentukan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator, mencakup untuk keempat jenis perselisihan. Mediasi merupakan syarat formal dalam proses penyelesaian sengketa Hubungan Industrial.³⁹

Mediasi merupakan salah satu cara penyelesaian yang mudah, hemat waktu dan biaya. Mediasi adalah penyelesaian sengketa yang lengkap ia dapat menyelesaikan keempat macam perselisihan, berbeda halnya dengan arbitrase maupun konsiliasi yang tidak dapat menyelesaikan semua macamperselisihan hubungan industrial.⁴⁰

Arbitrase dalam hubungan industrial hanya menyelesaikan masalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan

³⁸ Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6 No. 1, September 2021, hlm. 48.

³⁹ *Ibid.*

⁴⁰ *Ibid.*

Industrial (PHI), seterusnya disebut PHI melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih. Walaupun arbitrase memiliki prosedur damai yang cocok untuk menyelesaikan suatu perselisihan ketenagakerjaan, namun kenyataannya sejak arbitrase diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), arbitrase belum pernah digunakan oleh para pihak untuk menyelesaikan perselisihan mereka.⁴¹

Perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu dengan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian sengketa melalui PHI, merupakan jalan terakhir apabila penyelesaian melalui bipartit, mediasi, dan konsultasi tidak tercapai kesepakatan. Namun, dalam praktik yang sering terjadi, kewajiban tersebut oleh para pihak (pengusaha dan pekerja) terkadang hanya dijadikan sebagai syarat formalitas.

Para pihak memilih menyelesaikan perselisihan industrial melalui PHI. Keberadaan PHI sebagai peradilan khusus yang berada di bawah lingkungan peradilan umum yang dibentuk bersamaan dengan adanya Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) pada kenyataannya masih banyak menuai kritik dan permasalahan.

⁴¹ *Ibid.*

C. Tinjauan Umum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah “Pengakhiran hubungan kerja karena satu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”.⁴² Setelah hubungan kerja berakhir pekerja/buruh tidak mempunyai kewajiban untuk bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh tersebut.

Bagi pekerja/buruh PHK berdampak langsung pada jaminan pendapatan (*income security*) bagi diri dan keluarganya sedangkan bagi pengusaha PHK berarti kehilangan pekerja/buruh yang selama ini telah dididik dan memahami prosedur kerja di perusahaannya. Oleh karena itu, para pihak baik itu pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah harus berusaha untuk menghindari terjadinya PHK.

Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah PHK karena bertanggungjawab atas berputarnya roda perekonomian nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi pihak yang berekonomi lemah.⁴³ Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan melarang pengusaha melakukan PHK karena alasan-alasan tertentu dan mensyaratkan bahwa PHK hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dengan risiko batal

⁴² M. Thaib dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Cet. 1, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), hlm. 58.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 71.

demikian hukum kecuali untuk PHK karena sebab-sebab tertentu, seperti misalnya pekerja/buruh mencapai usia pensiun, meninggal dunia dan lain-lain.

Ketentuan mengenai PHK yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 berlaku untuk semua PHK yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta, milik Negara maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Alasan Dilarangnya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Pengusaha dilarang melakukan PHK dengan alasan-alasan tertentu yaitu sebagai berikut :⁴⁴

- a. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara berturut-turut.
- b. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.
- c. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya.
- d. Pekerja/buruh menikah.

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 74.

- e. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya.
 - f. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - g. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja atau dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
 - h. Pekerja/buruh mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
 - i. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan.
 - j. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
3. Cara Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

PHK dapat terjadi dengan empat cara, dimana masing-masing PHK tersebut mempunyai akibat hukum yang berbeda dalam hal pemberian

pesangon dan uang penghargaan masa kerja, diantara perbedaan cara PHK yaitu :

a. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Demi Hukum

PHK demi hukum terjadi jika satu dan lain hubungan kerja oleh hukum dianggap sudah tidak ada dan oleh karena itu tidak ada alasan hak yang cukup dan layak bagi salah satu pihak untuk menuntut pihak lainnya guna tetap mengadakan hubungan kerja.⁴⁵ PHK demi hukum dapat terjadi dalam hal :

1) Perjanjian Kerja Jangka Waktu Tertentu

Perjanjian ini berakhir setelah selesainya jangka waktu atau tercapainya pekerjaan tertentu yang diperjanjikan. Masing-masing pihak bersifat pasif artinya tidak perlu melakukan usaha-usaha tertentu untuk melakukan PHK seperti memohon penetapan PHK ke sidang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Pengusaha tidak wajib memberitahukan berakhirnya jangka waktu hubungan kerja dalam tenggang waktu tertentu, kecuali jika :

- a) Telah diperjanjikan secara tertulis atau telah diatur dalam peraturan perusahaan atau PKB.
- b) Menurut peraturan perundang-undangan atau kebiasaan, mengharuskan pengusaha untuk melakukan pemberitahuan sebelumnya dalam tenggang waktu tertentu.

⁴⁵ Ibid., hlm. 74.

Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan, maka pengusaha memberitahu sebelumnya kepada pekerja/buruh mengenai saat berakhirnya hubungan kerja. Demikian juga jika tidak diberi pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak, hendaknya dicantumkan dalam perjanjian kerja untuk menghindari perselisihan yang mungkin timbul dikemudian hari.⁴⁶

Jika salah satu pihak mengakhiri hubungan kerja sebelum jangka waktu tertentu yang diperjanjikan berakhir dan bukan karena pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, maka pihak yang mengakhiri hubungan kerja diwajibkan membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja/buruh sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.

2) Pekerja/buruh Meninggal Dunia

Dalam Pasal 61 ayat (1) a UU No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja berakhir bila pekerja/buruh meninggal dunia. Hubungan kerja bersifat sangat pribadi dalam arti melekat pada pribadi pekerja/buruh dan tidak dapat diwariskan. Sebaliknya hubungan kerja tidak berakhir karena meninggalnya pengusaha atau beralihnya hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah.

⁴⁶ Ibid., hlm. 75.

Bagi ahli waris pekerja/buruh yang meninggal dunia berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak 1 (satu) kali ketentuan. Jika dalam perjanjian kerja peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama diatur ketentuan yang lebih baik dari ketentuan tersebut maka ahli waris pekerja/buruh berhak atas ketentuan yang lebih baik tersebut.

3) Pekerja/buruh Memasuki Usia Pensiun

Pekerja/buruh yang memasuki usia pensiun sebagaimana telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama maka hubungan kerjanya berakhir demi hukum. Jika pengusaha telah mengikutsertakan pekerja/buruh pada program pensiun yang iurannya dibayar pengusaha maka pekerja/buruh tidak berhak atas uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi tetap berhak atas uang penggantian hak. Jika jaminan atau manfaat pensiun yang diterima tersebut lebih kecil dari pada uang pesangon 2 (dua) kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan dan uang penggantian hak maka selisihnya harus dibayar pengusaha.

b. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Putusan Pengadilan

PHK oleh PHI masing-masing pihak dalam perjanjian kerja dapat meminta pengadilan negeri agar hubungan kerja diputus berdasarkan

alasan penting. PHK oleh pengadilan bisa terjadi dengan alasan/sebab:⁴⁷

- 1) PHK karena perusahaan pailit (berdasarkan putusan Pengadilan Niaga) (Pasal 165 KUHPer);
- 2) PHK terhadap anak yang tidak memenuhi syarat untuk bekerja yang digugat melalui lembaga PPHI (Pasal 68 KUHPer);
- 3) PHK karena berakhirnya PHK (154 huruf b kalimat kedua).

c. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Kehendak Pekerja/Buruh

PHK oleh pekerja/buruh Pihak buruh dapat saja memutuskan hubungan kerjanya dengan persetujuan pihak majikan pada setiap saat yang dikendakinya, bahkan buruh juga berhak memutuskan hubungan kerja secara sepihak tanpa persetujuan majikan.⁴⁸ Pekerja/buruh sebagai manusia merdeka berhak memutuskan hubungan kerja dengan cara mengundurkan diri atas kemauan sendiri.

Kehendak untuk mengundurkan diri ini dilakukan tanpa penetapan oleh lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Hak untuk mengundurkan diri melekat pada setiap pekerja/buruh karena mereka tidak boleh dipaksa untuk terus bekerja bila ia sendiri tidak

⁴⁷ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3 No.3, 2015, hlm 3.

⁴⁸ *Ibid.*

menghendakinya. Pekerja/buruh yang akan mengundurkan diri harus memenuhi persyaratan, yaitu :⁴⁹

- 1) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- 2) Tidak terikat dalam ikatan dinas, dan;
- 3) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri dilakukan.

d. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Kehendak Pengusaha

PHK oleh majikan atau pengusaha adalah yang paling sering terjadi, baik karena kesalahan-kesalahan pihak buruh maupun karena kondisi perusahaan. PHK oleh majikan ini paling sering membawa dampak negatif khususnya terhadap buruh dan keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja karena pekerj/buruh melakukan kesalahan berat yang didukung dengan bukti-bukti antara lain:⁵⁰

- 1) Pekerja/buruh tertangkap tangan;
- 2) Ada pengakuan dari pekerja/buruh bersangkutan;

⁴⁹ Suratman, *Loc.Cit.*

⁵⁰ *Op.cit* hlm. 80.

- 3) Bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak berwenang di perusahaan yang bersangkutan yang didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.

Sehubungan dengan akibat yang ditimbulkan PHK ini, maka dalam era pembangunan nasional yang menghendaki tercapainya masyarakat yang adil dan makmur secara merata baik materil maupun spiritual seharusnya PHK ini tidak perlu terjadi.⁵¹



⁵¹ Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3 No.3, 2015, hlm 3.

BAB III
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

1. Profil Para Pihak

a. Putusan Perkara No : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg

Para penggugat dalam kasus ini adalah penggugat 1 (satu) Bagio, tempat dan tanggal lahir Jakarta, 10 Februari 1974, Jenis kelamin laki-laki, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero), beralamat Parung Permata Indah Blok E 4 No. 15 RT. 005 RW. 012 Kalisuran Bojong Gede Cibinong. Penggugat 2 (dua) pada kasus ini adalah Gresty Patut Lirbayan, tempat dan tanggal lahir Bogor, 25 September 1987, Jenis Kelamin Perempuan, Agama Islam, Kewarganegaraan Indonesia, Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero), beralamat Jl. Kapuas II No. 221 RT.005 RW.017, Desa Abadi Jaya Kecamatan Sukma Jaya, Depok.

Dimana para penggugat dalam kasus ini diwakili oleh kuasa hukumnya yaitu Helmi Aditya Rahman, Abung Najmudin, S.A.P, Girin Thayib Nurfajar dan Evo Hastudi, masing-masing adalah Pengurus Serikat Pekerja PT. Pos Indonesia, yang beralamat di Jl. Brigjen Katamso No. 21 Bandung sesuai Surat Kuasa Khusus tanggal 27 Mei 2019.

Sementara itu tergugat dalam kasus ini adalah PT. Pos Indonesia (Persero), beralamat di Jalan Cilaki No. 73 Bandung, yang diwakili kuasa hukumnya yaitu Hartanto Nurtyasworo, SH., Moko Mahadianto, SH., MH., Delsyermon, SH., Budiyanto, SH., Fajar Febrianto, SH., KM. Tri Wahyu Ananta Paramita Dewi, SH., MH., Karyadi, SH. Dan Yuningsoih Herawati, SH., masing–masing adalah Karyawan pada PT. Pos Indonesia, Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 26 September 2019.

b. Putusan Perkara Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

Penggugat dalam kasus ini adalah Djumono yang beralamat di Kp. Kelapa Dua, RT. 001, RW. 009, Kel. Padurenan, Kec. Mustika Jaya, Kota Bekasi. Dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Zen Mutowali dan Abdul Ghofur Muhammad, adalah Pengurus Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PC FSP KEP SPSI) Kabupaten-Kota Bekasi, Taufik, M. Sunaryo, Pujiono, Imam Taufik dan Taryono adalah Pengurus Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Kimia Energi dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (PUK SPKEP SPSI) PT Bridgestone Tire Indonesia-Pabrik Bekasi, serta Ari Lazuardi Pratama, S.H., dan Mohamad Fandrian Adhistianto, S.H., M.H., adalah Para Advokat pada Lembaga Bantuan Hukum Nasional Pimpinan Pusat Federasi Serikat Pekerja Kimia, Energi, dan Pertambangan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (LBHN PP FSP KEP SPSI), Kesemuanya memilih domisili hukum di kantor PUK SPKEP SPSI PT Bridgestone Tire Indonesia–Pabrik Bekasi di Jalan Raya Bekasi KM 27, Kel. Harapan Jaya, Kota

Bekasi, Jawa Barat, 17124, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 21 Mei 2021.

Sementara itu tergugat dalam kasus ini adalah PT. Bridgestone Tire Indonesia, yang berkedudukan di Kawasan Industri Suryacipta, Jalan Surya Utama Kav. 8-13, Kuta Mekar, Ciampel, Karawang, Jawa Barat, 41361. Dalam hal ini memberikan Kuasa kepada Darmanto, S.H., M.Hum., Dr. Willy Farianto, S.H., M.Hum., Dian Dwi Prasetyo, S.H., M.H., Lorita Fadiantry, S.H., M.H., dan Annisa Fathima Zahra, S.H., adalah para Advokat pada Farianto & Darmanto Law Firm, yang berkantor di SOHO Pancoran South Jakarta, North Wing Noble 1102 Jl. M.T. Haryono Kav. 2-3 Pancoran, Jakarta Selatan, 12810, berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 22 Juni 2021.

Pada 2 putusan ini terdapat kasus serupa yaitu PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan dengan karyawannya, dimana pada putusan pertama kasus yang terjadi adalah PHK yang dilakukan perusahaan kepada kedua orang karyawannya, mereka telah melakukan indisipliner (menurut perusahaan). Sementara itu pada kasus kedua, PHK yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya, karena pekerja tersebut tidak menerima tawaran dari perusahaan, dan setelah dilakukan beberapa upaya, masih belum tercapai kata sepakat. Penyelesaian perselisihan seharusnya dilakukan dengan baik yang dilakukan oleh para pihak dengan bermusyawarah untuk mencapai kata mufakat atau perdamaian, hal tersebut tentunya tanpa campur tangan pihak lain sehingga dapat memperoleh hasil menguntungkan bagi kedua belah

pihak. Selain itu juga dapat menghemat biaya serta menghemat waktu sehingga lebih efisien.⁵²

Karena belum menemukan kata mufakat atau titik tengah, setelah dilakukan upaya-upaya damai, maka upaya pertama dimulai dari perundingan bipartit atau penyelesaian antara 2 (dua) pihak yaitu pihak perusahaan dengan pihak pekerja, setelah melakukan upaya bipartit ini masih belum menemukan kata damai, maka dilanjutkan pada upaya selanjutnya, upaya tripartit dimana pihak ketiga disini adalah Disnaker yang menjadi mediator dalam proses mediasi.⁵³ Namun setelah proses mediasi ini masih belum menemukan kata mufakat, maka dilanjutkan kepada proses *litigasi* atau penyelesaian perselisihan melalui pengadilan.

2. Duduk Perkara

a. Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg

Para Penggugat telah mengajukan beberapa hal, dimana para penggugat merupakan karyawan tetap di perusahaan tergugat PT. Pos Indonesia (Persero) sebagaimana perjanjian kerja yang ditandatangani oleh para penggugat dengan tergugat. Tergugat melakukan PHK sepihak dan tidak memenuhi Pasal 158 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003.

Kronologis penjatuhan hukuman disiplin pemutusan hubungan kerja penggugat 1 adalah ia mulai bekerja pada tanggal 01 bulan Januari Tahun 2000 s/d tanggal 23 bulan Juli tahun 2018, dengan masa kerja 18

⁵² M. Thaib, Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Cet. 1, (Sleman: Deepublish, 2019), hlm. 72.

⁵³ *Ibid*, hlm. 74.

(delapan belas) tahun 7 (tujuh) bulan dan jabatan terakhir Mandor Antaran pada Pool Antaran Parung, terakhir menerima upah bulan Juli tahun 2018 dengan jumlah upah Rp 5.003.372,- (Lima juta tiga ribu tiga ratus tujuh puluh dua rupiah). Ia bertugas sebagai Mandor Antaran pada Pool Antaran Parung sejak 8 Maret 2016 s.d Desember 2016.

Pada Oktober 2016 Manager Audit dan Mutu melakukan pemeriksaan terhadap bagian puri terima LN Kantor Pos Bogor 16000 dan ditemukan pembukuan kiriman pabean dari Pool Antaran Parung yang masih terbuka dari bulan Maret sampai dengan November 2016, dan belum disetor bea pabean-nya sebesar kurang lebih Rp.21.000.000 (dua puluh satu juta rupiah) kepada Kantor Pos Bogor.

Pada tanggal 29 Desember 2016 terhadap penggugat 1 telah dilakukan BAP (Berita Acara Pemeriksaan) atas dugaan pelanggaran disiplin tingkat berat sesuai KD.82/DIRUT/1015. Tanggal 15 Oktober 2015 oleh Manajer Audit dan Mutu dipanggil oleh Pihak Manajemen Kantor Pos Bogor 16000 melalui Man Audit dan Mutu yang bernama Ida Nurhayati telah berjanji kepada penggugat 1 tidak akan melaporkan hal ini kepada Kepala Kantor Pos Bogor 16000 dan tidak akan dilanjutkan permasalahan tersebut karena penggugat 1 telah membuat Surat Pertanggungjawaban untuk menyelesaikan dengan segera pertanggungjawaban keuangan yang belum diselesaikan penggugat 1 kepada Kantor Pos Bogor 16000.

Penggugat 1 telah bertanggungjawab mengganti uang tersebut tidak lebih dari 3 (tiga) bulan sejak di BAP, namun penggugat 1 tetap diberikan hukuman PHK dari tergugat tanpa SP 1, SP 2, dan SP 3 terlebih dahulu. Penggugat 1 telah menyatakan permohonan maaf kepada Manajemen Kantor Pos Bogor 16000, dan berjanji tidak akan mengulangi lagi perbuatan tersebut dan juga telah mengembalikan semua uang tersebut melalui rekening GOL (Giropos Online) a.n Kepala Kantor Pos Bogor dengan Nomor Rekening 1600382453 pada tanggal 13 Februari 2017 dengan surat keterangan Man SDM kantor Pos Bogor Nomor : 1271/umum-Boo/11/B/0616.

Penggugat 1 diberitahu oleh Manajemen Kantor Pos Bogor bahwa telah dijatuhkan Hukuman Disiplin PHK berdasarkan Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia Nomor SK 8757/VPYANSDM/0718 tanggal 23 Juli 2018 tentang PHK yang dijatuhkan kepada penggugat 1, terhitung mulai tanggal surat tersebut dikeluarkan diterima penggugat 1 telah menjalankan untuk tidak bekerja namun dalam aplikasi kepegawaian yang dikelola tergugat (SIM SDM) gaji penggugat 1 dibulan Agustus 2018 di input sebagai karyawan aktif, akan tetapi penggugat 1 tidak mengambil hak tersebut, selain daripada itu hak-hak penggugat 1 yang lainnya terkait dengan PHK yang mutlak menjadi hak penggugat 1 sampai saat ini tidak diambil oleh penggugat 1.

Penggugat 1 dalam hal melakukan kesalahan tersebut tidak lebih karena kelalaian pengawasan dari pada pihak Manajemen Kantor Pos Bogor yang seharusnya melakukan pengawasan secara periodik tidak

dengan waktu lama, namun pada praktiknya mencapai 9 (sembilan) bulan berjalan baru didapati hasil temuan kesalahan tersebut, terdapat indikasi pembiaran untuk hal tersebut.

Kronologis penjatuhan hukuman disiplin PHK penggugat 2 adalah ia mulai bekerja pada tanggal 01 Bulan Mei Tahun 2016 s/d tanggal 23 bulan Juli tahun 2018 dengan masa kerja tahun 2 (dua) tahun 1 (satu) bulan dengan jabatan terakhir Petugas Loker KPC Sukasari di bawah Kantor Pemeriksa Kantor Pos Bogor, dengan status keluarga (satu suami tambah satu anak) serta terakhir menerima upah bulan Juli tahun 2018 dengan jumlah upah Rp 4.062.800,- (Empat juta enam puluh dua ribu delapan ratus rupiah).

Tanggal 28 November 2016 Pelanggan datang untuk melakukan transaksi di KPC Sukasari adapun transaksi yang dimaksud adalah membayar cicilan kredit kendaraan Toyota Astra Finance (TAF) sebesar Rp 6.429.000 (enam juta empat ratus dua puluh sembilan ribu rupiah) namun pada saat transaksi dihari itu terjadi gangguan jaringan sehingga transaksi tidak berhasil pada saat itu, hal tersebut diketahui oleh Kepala Kantor Pos cabang Sukasari akhirnya uang dari pelanggan tersebut diterima oleh penggugat 2 dengan memberikan resi manual sebagai bukti transaksi sementara kepada Pelanggan, sebagai pengganti resi itu merupakan hal yang lazim dilakukan oleh Petugas di Kantor pos Cabang agar tetap menjadi pendapatan Perusahaan.

Tanggal 29 November 2019 penggugat 2 berhalangan hadir ke kantor dikarenakan ada musibah kakek penggugat 2 meninggal dunia, dan pada tanggal 30 November 2016 penggugat 2 lupa untuk mentransaksikan cicilan kredit kendaraan Toyota Astra Finance (TAF) karena uang untuk transaksi tersebut tidak ada dilaci tempat penggugat 2 bekerja sehingga menyebabkan penggugat 2 lupa untuk mentransaksikannya.

Bulan berikutnya Pelanggan tersebut datang kembali ke Kantor pos Cabang Sukasari menanyakan hal ini dan setelah itu karena penggugat 2 telah ingat dengan segera transaksi tersebut diselesaikan dan dibayarkan oleh penggugat 2 pada aplikasi yang ada di Kantor Pos Cabang Sukasari tanggal 31 Desember 2016 penggugat 2 dipanggil oleh Manajemen Kantor Pos Bogor 16000 melalui Man UPL (Unit Pelayanan Luar) dan Man Audit dan Mutu untuk dimintai keterangan terkait permasalahan ini, penggugat 2 memberikan keterangan mengenai permasalahan ini namun penggugat 2 merasa digiring oleh pihak Manajemen Kantor Pos Bogor untuk mengakui bahwa penggugat 2 dikondisikan memakai uang transaksi tersebut untuk kepentingan pribadi.

Tanggal 31 Desember 2016 penggugat 2 telah mengganti uang transaksi tersebut (mentransaksikan pembayaran angsuran TAF milik Pelanggan tersebut) beserta dendanya sebesar Rp.6.828.882 (Enam juta delapan ratus dua puluh delapan ribu delapan ratus delapan puluh dua rupiah). Pihak Manajer Unit Pelayanan Luar (UPL) dan Manajer Audit dan Mutu Kantor Pos Bogor 16000 yang bernama Ratu Nunik Widyastuti

dan Ida Nurhayati berjanji hal ini tidak akan disampaikan kepada Kepala Kantor Pos Bogor 16000 serta tidak akan dilanjutkan permasalahan tersebut karena penggugat 2 telah menyelesaikan langsung permasalahan tersebut kepada pelanggan.

Penggugat 2 telah bertanggungjawab mengganti uang tersebut secara langsung sejak ada komplain dari Pelanggan, namun penggugat 2 tetap diberikan hukuman PHK dari tergugat tanpa surat peringatan (SP1, SP2, dan SP3) terlebih dahulu. Penggugat 2 diberitahu oleh Manajemen Kantor Pos Bogor bahwa telah dijatuhi Hukuman Disiplin PHK berdasarkan Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor SK8756/VPYANSDM/0718 tanggal 23 Juli 2018, tentang PHK yang dijatuhkan kepada penggugat 2, terhitung mulai tanggal surat tersebut dikeluarkan diterima penggugat 2 telah menjalankan untuk tidak bekerja namun dalam aplikasi kepegawaian yang dikelola tergugat (SIM SDM) gaji penggugat 2 dibulan Agustus 2018 di input sebagai karyawan aktif, akan tetapi penggugat 2 tidak mengambil hak tersebut, selain daripada itu hak hak penggugat 2 yang lainnya terkait dengan pemutusan Hubungan Kerja yang mutlak menjadi hak penggugat 2 sampai saat ini tidak diambil oleh penggugat 2.

Penggugat 2 telah beritikad baik menyampaikan hal ini kepada Pelanggan tersebut dengan cara mendatangi ke rumahnya dan pelanggan tersebut menerangkan tidak merasa melapor melalui *Call Center*, dan disinipun tidak ada kerugian yang ditanggung oleh tergugat karena

penggugat 2 telah mambayarkan tagihan tersebut berikut dengan dendanya dan Pelanggan pun tidak memperpanjang masalah ini.

b. Putusan Perkara Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

Penggugat telah mengajukan gugatan. Ia telah bekerja di PT Bridgestone Tire Indonesia Pabrik bekasi, sejak 1995 dibagian TBS Building dengan upah terakhir diterima sebesar Rp.9.832.250,- (Sembilan juta delapan ratus tiga puluh dua ribu dua ratus lima puluh rupiah). Penggugat awalnya bekerja dibagian cutting hingga tahun 2002 dan selanjutnya dipindahkan ke bagian TBS building hingga kini.

Permasalahan ini bermula dari tutupnya produksi ban PSR (Bukan Bagian/Seksi Penggugat) pada Juli tahun 2020, dimana didalam produksi ban PSR terdapat sekitar 130 orang pekerja. Kemudian dengan alasan menjaga kinerja perusahaan melalui Hr Information No: 0205.HR-ER/III/2020 Tergugat menyampaikan Pengumuman Penawaran program pensiun dini secara sukarela (*opportunity for Voluntary Early Retirement Program/VRP*) kepada para pekerja di PT. Bridgestone Tire Indonesia Pabrik Bekasi yang berlaku pada tanggal 24 Maret 2020 hingga 24 April 2020 untuk usia lebih dari 45 tahun atau masa kerja lebih dari 26 tahun dengan formulasi kompensasi *VRP* berupa Paket pensiun dini PKB dan tambahan 6 bulan gaji pokok.

Pada tanggal 13 April 2020 melalui HR information No: 0360/HR-ER/IV/2020 Tergugat sampaikan surat informasi tambahan yang pada pokoknya penegasan tentang efektif *VRP* yakni bulan Juli 2020 dan

kepastian pemenuhan hak-hak pekerja sesuai Perjanjian Kerja Bersama XIII antara PT. Bridgestone Tire Indonesia (Selanjutnya disebut PKB) termasuk THR, Bonus dan kenaikan Gaji Pokok kepada pekerja yang terdaftar dalam list member *VRP* yang ditentukan perusahaan. pada tanggal 2 Juni 2020, sebelum PSR ditutup, Tergugat melakukan Mutasi kepada sejumlah Pekerja ke Seksi PSR berlaku sejak 4 Juni 2020 untuk ditargetkan PHK melalui program pensiun dini secara sukarela.

VRP tersebut, sesungguhnya target tergugat untuk menjaga kinerja perusahaan dan organisasi yang lebih efisien telah terpenuhi yaitu sejumlah 168 pekerja menerima *VRP*, terhadap pekerja di seksi PSR Building yang telah tutup, ternyata tidak semuanya di PHK walau diprioritaskan untuk menerima *VRP*, faktanya masih ada yang bekerja di seksi lain setelah di mutasi termasuk di tempat Penggugat karena masih layak untuk bekerja. Program *VRP* tersebut yang awalnya meminta kesediaan kepada para pekerja di PT. Bridgestone Pabrik Bekasi secara sukarela berubah menjadi penunjukan untuk memensiundinikan para pekerja lain yang bukan pekerja seksi PSR.

Penggugat bekerja di seksi TBS *Building* dan saat itu tengah dirumahkan karena kebijakan menyikapi dampak situasi masa awal pandemi *Covid-19*, mendapatkan penawaran *VRP* dengan disampaikan keberlakuan penawaran tersebut hingga 13 November 2020 dengan hak berupa:

- 1) Penghitungan kompensasi berdasarkan Annex PKB XIII Kolom B (Pensiun dini);
- 2) Penggantian cuti tahunan berdasarkan PKB XIII Pasal 25;
- 3) *Incentive* perusahaan berupa tambahan sebesar 6X gaji pokok.

Setelah penawaran *VRP* tersebut tidak diterima penggugat, tergugat tiba-tiba mengubah sikapnya terhadap penggugat dan justru hendak mengajukan PHK, pada pokoknya perusahaan akan melakukan PHK kepada pekerja termasuk yang tidak mengambil Program *VRP* dengan menyerahkan SK PHK terhitung sejak 30 november 2020.

Tanggal 15 Desember 2020, melalui surat No: 0777/HR ER/XII/2020, perihal: Pemberitahuan PHK, tergugat menyampaikan keputusan untuk melakukan PHK terhadap Penggugat yang berlaku efektif mundur sejak 30 November 2020 dengan alasan berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020 dan ketentuan Pasal 56 ayat (6) PKB XIII PT. Biridegestone Tire Indonesia.

Melalui surat No: 1151/Kept.HR-ER/XII/2019 tertanggal 15 Desember 2020, Tergugat kemudian tegaskan juga alasan PHK merujuk Pada Pasal 56 ayat (6) PKB, Penggugat dianggap tidak ada kemampuan untuk melaksanakan kerja dengan baik berdasarkan target yang ditentukan. Penggugat tidak diberikan kesempatan untuk tetap bekerja dan sejak Penggajian bulan Februari 2021, Penggugat tidak mendapatkan upah dan hak-hak yang biasa diterima setelah ada kehendak PHK dari Tergugat.

Gugatan berarti suatu tuntutan hak yang disampaikan kepada pengadilan terhadap pihak yang berwenang agar diperiksa dan diselesaikan sesuai dengan UU yang berlaku dengan adil dan tanpa memihak siapapun.⁵⁴ Selain itu menurut Rancangan Undang-Undang Hukum Acara Perdata pada Pasal 1 angka 2, gugatan merupakan tuntutan hak yang mengandung sengketa dan diajukan kepada pengadilan untuk mendapatkan putusan.⁵⁵

Dari 2 penjelasan duduk perkara para pihak, terlihat bahwa para penggugat sama-sama dijatuhi gugatan mengenai PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan kepada para pekerja, dan juga para penggugat menolak untuk dilakukan PHK secara sepihak oleh perusahaan, karena mereka beranggapan bahwa hal tersebut tidak adil dan menyalahi hak-hak mereka.

Pada putusan pertama perusahaan melakukan PHK dengan alasan *indiscipliner* kepada para pekerja, menggunakan Pasal 158 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang berisi mengenai perusahaan dapat memutus hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan telah melakukan kesalahan berat. Untuk melakukan PHK pengusaha hanya dapat melakukannya setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pengadilan Hubungan Industrial) serta tanpa adanya surat peringatan pertama, kedua dan ketiga.

⁵⁴ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 2002, hlm. 52.

⁵⁵ Zainal Asikin, *Hukum Acara Perdata Di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015, hlm. 19.

Dalam hal ini jelas menyalahi aturan dari Pasal 161 ayat (1) UU No. 13

Tahun 2003, yaitu:

Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.

Dari penjelasan diatas penulis berpendapat bahwa alasan yang diberikan oleh perusahaan itu tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Selain itu pada putusan kedua dimana perusahaan melakukan PHK kepada pekerjanya, dengan alasan Pasal 154A ayat (1) huruf b yang berbunyi: *“Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut: b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan.”*

Serta berdasarkan pada PKB XIII Pasal 56 ayat (6) : *“pekerja ternyata tidak ada kemampuan untuk melaksanakan kerja dengan baik di semua bidang pekerjaan perusahaan dan pelaksanaannya disesuaikan dengan UU No. 13 Tahun 2003”*. Dimana dengan adanya UU No. 11 Tahun 2020 memberikan tambahan alasan bagi perusahaan untuk melakukan PHK, pasal ini merupakan perubahan atas aturan lama yaitu UU No. 13 Tahun 2003. Pada aturan lama itu tidak ada alasan ini, sehingga jika aturan ini tidak ada, maka perusahaan tidak akan bisa menggunakan alasan ini.

3. Tanggapan Para Pihak

a. Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg

1) Gugatan (Pokok Perkara Penggugat)

Gugatan berarti tuntutan hak yang disampaikan kepada pengadilan terhadap pihak yang berwenang agar diperiksa dan diselesaikan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku secara adil dan tidak memihak kepada siapapun.⁵⁶ Selain itu menurut RUU Hukum Acara Perdata pada Pasal 1 angka 2, gugatan merupakan suatu tuntutan hak yang mengandung sengketa dan diajukan ke pengadilan untuk mendapatkan putusan.⁵⁷

Dalam gugatan yang diberikan oleh para penggugat, isi gugatannya ialah:

- a) Mengabulkan Gugatan Para Penggugat untuk seluruhnya;
- b) Menyatakan PHK sepihak yang dilakukan tergugat kepada para penggugat tidak sah, dan tidak beralasan hukum;
- c) Menyatakan tergugat telah melakukan perbuatan yang telah bertentangan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan;
- d) Mempekerjakan kembali para penggugat dan memulihkan status para penggugat sebagai karyawan PT. Pos Indonesia (persero);

⁵⁶ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 2002, hlm. 52.

⁵⁷ Zainal Asikin, *Hukum Acara Perdata Di Indonesia*, Jakarta: Prenadamedia Group, 2015, hlm. 19.

- e) Menghukum tergugat untuk membayar upah, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak para penggugat akibat PHK sepihak yang dilakukan oleh tergugat;
- f) Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara.

Atau:

- a) Jika Majelis Hakim memiliki pendapat lain, mohon mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan (Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004), atau mohon putusan yang seadil-adilnya (ex aequo et bono).
- b) Pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk para penggugat dan tergugat masing-masing telah hadir diwakili oleh Kuasanya tersebut di atas;
- c) Majelis Hakim telah mencoba mendamaikan kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membacakan surat gugatan para penggugat dan atas gugatan tersebut Para Penggugat menyatakan tetap dengan gugatannya.

2) Eksepsi

Eksepsi merupakan sanggahan atau bantahan dari pihak tergugat kepada penggugat terhadap gugatan dari penggugat yang

tidak sesuai dengan pokok perkara, dimana berisi tuntutan untuk batalnya gugatan tersebut.⁵⁸

a) Gugatan Daluwarsa

Penggugat-1 telah dijatuhi PHK oleh tergugat berdasarkan SK Direksi PT. Pos Indonesia Nomor: SK.8757/VP Yan SDM/0718 tanggal 23 Juli 2018 tentang PHK Karena Pelanggaran Tata Tertib Disiplin Kerja, dan penggugat 2 telah di PHK berdasarkan Surat Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor: SK.8756/VP Yan SDM/0718 tanggal 23 Juli 2018 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Tata Tertib dan Disiplin Kerja.

Surat Keputusan tentang PHK tersebut telah diserahkan tergugat dan telah diterima para penggugat pada tanggal 24 Juli 2018 sebagaimana Tanda Terima penyerahan Surat Keputusan tentang PHK tersebut dari Kepala Kantor Pos Bogor 16000 kepada para penggugat yang ditandatangani oleh para penggugat dan tergugat, para penggugat mengajukan gugatan kepada tergugat pada tanggal 6 September 2019 yaitu 409 (empat ratus sembilan) hari atau lebih dari 1 (satu) tahun setelah Surat Keputusan tentang PHK diterima oleh para penggugat dari tergugat. Terkait dengan pengajuan gugatan atas PHK oleh para

⁵⁸ Zaeni Asyhadie, *Hukum Keperdataan (Dalam Perspektif Hukum Nasional, KUHPerdara/BW, Hukum Islam dan Hukum Adat)*, Cet. 1 (Depok: RajaGrafindo Persada, 2018), hlm. 35.

penggugat terhadap tergugat, harus memperhatikan ketentuan yang tertuang dalam Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004, yang berbunyi:

“Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 UU No. 13 Tahun 2003 dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha”.

Sehingga mengacu pada ketentuan tersebut, maka gugatan para penggugat telah melampaui jangka waktu pengajuan gugatan/daluwarsa.

b) Gugatan tidak memenuhi syarat formal

Gugatan tidak memenuhi syarat formal karena tidak dilampirkan Risalah Mediasi, sebagaimana diatur pada Pasal 83 angka (1) UU No. 2 Tahun 2004 yang berbunyi: *“Pasal 83 (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat”.*

c) Gugatan penggugat tidak jelas (*Obscuur libel*)

Gugatan perselisihan hubungan industrial, terdapat beberapa jenis perselisihan yang dapat dikualifikasikan sebagai perselisihan hubungan industrial, sebagaimana yang tertuang pada Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004, yang seutuhnya berbunyi :

Pasal 2 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi : a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Bahwa di dalam posita/fundamentum petendi dari gugatan para penggugat, para penggugat menjelaskan PHK yang dilakukan oleh tergugat tidaklah sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, yang dalam hal ini adalah merupakan kualifikasi dari jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Namun, didalam petitum para penggugat meminta kepada majelis hakim agar tergugat membayarkan upah, berupa uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak para penggugat yang merupakan jenis PHI dalam kualifikasi perselisihan hak. Sebagaimana petitum dari gugatan para penggugat yang meminta hak-hak para penggugat terkait PHK, maka secara tegas bahwa para penggugat telah mengakui dan menerima adanya PHK sehingga antara *posita/fundamentum petendi* dengan petitum gugatan para penggugat tidak berkesesuaian.

3) Pokok Perkara Tergugat

- a) Menolak gugatan dari para penggugat untuk seluruhnya;

- b) Menyatakan hukum bahwa pemutusan hubungan kerja yang dilakukan tergugat kepada para penggugat adalah sah dan sesuai dengan ketentuan hukum;
- c) Menyatakan hukum bahwa perbuatan para penggugat telah memenuhi unsur pelanggaran disiplin yang dapat dikenai sanksi PHK;
- d) Menyatakan hukum bahwa Surat Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor: SK.8757/VP Yan SDM/0718 tanggal 23 Juli 2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Tata Tertib dan Disiplin Kerja kepada penggugat-1 dan Surat Keputusan Direksi PT Pos Indonesia (Persero) Nomor: SK.8756/VP Yan SDM/0718 tanggal 23 Juli 2019 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Karena Pelanggaran Tata Tertib dan Disiplin Kerja Direksi PT Pos Indonesia (Persero) kepada penggugat-2 adalah sah dan sesuai dengan ketentuan hukum;
- e) Menolak permintaan para penggugat untuk menghukum tergugat mempekerjakan kembali para penggugat;
- f) Menyatakan bahwa penggugat-1 telah menerima uang hak PHK berupa Asuransi THT Kumpulan Jaminan Lengkap sebesar Rp. 5.294.305,- (Lima juta dua ratus sembilan puluh empat ribu tiga ratus lima rupiah) sehingga membuktikan penggugat-1 telah menerima keputusan PHK dari tergugat.

- g) Menghukum para penggugat untuk membayar biaya perkara yang timbul dalam perkara ini.

Atau:

- a) Jika Majelis Hakim berpendapat lain, mohon kiranya memberikan putusan yang seadil-adilnya (*ex aequo et bono*).
 - b) Atas jawaban tergugat tersebut, para penggugat mengajukan replik tanggal 21 Oktober 2019;
 - c) Atas replik yang diajukan oleh para penggugat tersebut, Tergugat mengajukan duplik tanggal 28 Oktober 2019.
- b. Putusan Perkara Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg.
- 1) Gugatan/Konvensi (Pokok Perkara Penggugat)
 - a) Menerima dan mengabulkan gugatan penggugat untuk seluruhnya;
 - b) Menyatakan hubungan kerja antara penggugat dan tergugat tetap berlangsung;
 - c) Menyatakan alasan PHK terhadap Penggugat berikut kompensasinya hanya mengacu pada PKB yang berlaku;
 - d) Menyatakan batal dan tidak sah Surat Keputusan Direktur HR & GA No: 1151/Kpts./HR-ER/XII/2019 tentang PHK tertanggal 15 Desember 2020;
 - e) Menghukum tergugat untuk membayarkan bonus dan THR 2021 kepada Penggugat sebagaimana ketentuan PKB XIII antara PT. Bridgestone Tire Indonesia dengan PUK SP KEP SPSI PT.

Bridgestone Tire Indonesia;

- f) Menghukum dan memerintahkan Tergugat memanggil dan mempekerjakan kembali Penggugat pada posisi dan jabatan semula;
- g) Menghukum Tergugat untuk membayar seluruh biaya perkara;

Atau:

- a) Pada hari persidangan yang telah ditentukan, untuk penggugat dan tergugat masing-masing menghadap kuasanya tersebut;
 - b) Sebelum persidangan dilanjutkan Majelis Hakim menghimbau kepada kedua belah pihak untuk menyelesaikan perkara a quo secara damai, akan tetapi tidak berhasil;
 - c) Bahwa pemeriksaan perkara dilanjutkan dengan membaca surat gugatan yang isinya tetap dipertahankan oleh penggugat.
- 2) Provisi Penggugat (Putusan Sela)
- a) Mengabulkan permohonan provisi penggugat untuk seluruhnya
 - b) Menyatakan tergugat wajib membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh penggugat sejak dihentikannya oleh tergugat mulai bulan februari 2021;
 - c) Menghukum tergugat membayar upah penggugat setiap bulannya sejak bulan Februari 2021 sebesar Rp.9.832.250,-(Sembilan juta delapan ratus tiga puluh dua ribu dua ratus lima puluh rupiah) sampai dengan adanya putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

3) Gugatan Rekonvensi (Pokok Perkara Tergugat)

- a) Menerima dan mengabulkan gugatan penggugat rekonvensi untuk seluruhnya;
- b) Menyatakan surat Keputusan Direktur & GA No.1151/Kpts./HRER/XII/2019 tanggal 15 Desember 2020 dan Surat Keputusan Direktur HR & GA No.0277/Kpts./HR-ER/IV/2021 tanggal 30 April 2021 tentang PHK terhadap tergugat rekonvensi sah secara hukum;
- c) Menyatakan hubungan kerja antara penggugat rekonvensi dengan tergugat rekonvensi putus terhitung sejak tanggal 30 April 2021;
- d) Menetapkan hak tergugat rekonvensi atas pemutusan hubungan kerja penggugat rekonvensi sebesar Rp.121.839.250,-/ (Seratus dua puluh satu delapan ratus tiga puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh rupiah);
- e) Menghukum tergugat rekonvensi membayar biaya perkara.

4) Provisi Tergugat (Putusan Sela)

- a) Menyatakan permohonan provisi penggugat konvensi tidak berdasar;
- b) Menolak seluruh permohonan provisi penggugat konvensi.

4. Amar Putusan

a. Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg

1) Dalam Eksepsi

Menolak eksepsi tergugat untuk seluruhnya.

2) Dalam Pokok Perkara

- a) Mengabulkan gugatan para penggugat untuk sebagian;
- b) Menyatakan PHK antara para penggugat dengan tergugat batal demi hukum;
- c) Menghukum tergugat untuk memanggil dan memperkerjakan kembali para penggugat pada jabatan semula sebagai karyawan PT. Pos Indonesia (Persero);
- d) Menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp 336.000,- (Tiga ratus tiga puluh enam ribu rupiah);
- e) Menolak gugatan para penggugat selain dan selebihnya;

Amar Putusan ini menyatakan bahwa PHK antara para penggugat dengan tergugat batal demi hukum dikarenakan dalil gugatan yang digunakan sesuai dengan ketentuan Pasal 158 dimana pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja dengan alasan pekerja telah melakukan kesalahan berat, namun pasal ini bisa berlaku apabila sudah ada keputusan dari pengadilan.

Alasan kedua PHK batal demi hukum, karena para penggugat tidak diberi surat peringatan terlebih dahulu sebelum melakukan PHK, hal tersebut tercantum dalam Pasal 161 yang menjelaskan bahwa dalam hal pekerja melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur, pengusaha dapat melakukan PHK setelah surat peringatan sebanyak 3 (tiga) kali secara berturut-turut. Dimana surat peringatan tersebut masing- masing berlaku paling lama 6 (enam) bulan semenjak dikeluarkan.

b. Putusan Perkara Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

1) Dalam Provisi

Menolak tuntutan provisi penggugat seluruhnya.

2) Dalam Pokok Perkara

- a) Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian;
- b) Menyatakan PHK yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat batal demi hukum;
- c) Menghukun tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali penggugat pada posisi dan jabatan semula di perusahaan tergugat, 14 (empat belas) hari sejak putusan dalam perkara *a quo* mempunyai kekuatan hukum tetap;
- d) Menghukum tergugat agar dalam melakukan PHK terhadap para pekerjanya mengacu pada ketentuan PKB XIII PT. Bridgestone Tire Indonesia periode 2019-2021;

- e) Menghukum tergugat untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 468.202 (Empat ratus enam puluh delapan ribu dua ratus dua rupiah) untuk setiap harinya secara tunai dan sekaligus kepada penggugat, apabila tergugat lalai untuk memanggil dan mempekerjakan kembali penggugat pada posisi dan jabatan semula di perusahaan tergugat, 14 (empat belas) hari semenjak putusan dalam perkara *a quo* mempunyai kekuatan hukum tetap;
- f) Menolak gugatan penggugat untuk selain dan selebihnya.

3) Dalam Rekonvensi

Menyatakan gugatan penggugat rekonvensi tidak dapat diterima (*niet onvanklelijk verklaard*).

4) Dalam Konvensi dan Rekonvensi

Membebankan seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini kepada Negara.

Amar Putusan yang diberikan oleh Majelis Hakim dalam pokok perkara menyatakan bahwa PHK yang dilakukan oleh tergugat kepada penggugat batal demi hukum, dimana tergugat mendalilkan salah satunya pasal 154A ayat (1) huruf b, dimana perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian. Namun pasal ini tidak bisa digunakan sebagai dalil gugatan dikarenakan kronologis kasus ini terjadi jauh sebelum diberlakukannya UU No. 11 Tahun 2020.

Dalil gugatan selanjutnya berdasarkan ketentuan PKB XIII Pasal 56 ayat (6) yaitu pekerja ternyata tidak mampu untuk melaksanakan kerja dengan baik di semua bidang pekerjaan perusahaan dan pelaksanaannya disesuaikan dengan UU No. 13 Tahun 2003. Majelis hakim menolak dalil ini dikarenakan pekerja tidak terbukti memenuhi ketentuan pada pasal ini, lalu untuk pelaksanaannya harus berdasarkan kepada UU No.13 Tahun 2003 bukan kepada UU No. 11 Tahun 2020.

5. Analisis Terhadap Penyelesaian Perselisihan PHK berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 dengan UU No. 11 Tahun 2020.

Dari semua penjelasan mengenai duduk perkara kasus PHK diatas, penyelesaian perselisihan PHK ini memiliki beberapa perbedaan dalam prosedurnya. Perbedaan prosedur PHK yang dilakukan perusahaan berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dengan UU No. 11 Tahun 2020 yaitu:⁵⁹ Pada UU No. 13 Tahun 2003 hanya ada PHK dengan penetapan oleh lembaga penyelesaian PHI. Apabila PHK dilakukan oleh pihak pengusaha kepada pihak pekerja tanpa ada penetapan dari lembaga penyelesaian PHI, maka PHK tersebut batal demi hukum.⁶⁰

Sementara itu, pada UU No. 11 Tahun 2020, pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja melalui pemberitahuan, PHK setelah diberikan surat peringatan (SP 1,2,3), lalu PHK secara langsung oleh pengusaha atau tanpa pemberitahuan terlebih dahulu. PHK yang sudah dilakukan tersebut tidak

⁵⁹ Melda Asiska, Boy Yendra tamin, Maiyestati, “Perbandingan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja”, *Jurnal Executive Summary*, Vol. 13, No.1, 2 April 2022, hlm. 3.

⁶⁰ *Ibid.*

batal demi hukum, walaupun tanpa penetapan dari lembaga penyelesaian PHI.⁶¹

Perselisihan harus dilakukan upaya penyelesaian terlebih dahulu dengan perundingan bipartit dengan bermusyawarah untuk mencapai kata mufakat atau perdamaian. Penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan jalan terakhir jika perundingan bipartit, mediasi, dan konsoliasi belum mencapai kata sepakat. Namun, pada praktik yang sering terjadi, kewajiban tersebut oleh para pihak (pengusaha dan pekerja) terkadang hanya dijadikan sebagai syarat formalitas.⁶²

Jika melihat pada kasus diatas, maka penulis melihat dengan beberapa analisa bahwa:

a) Putusan Putusan Perkara Nomor: 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg

Pada kasus ini merupakan PHK sepihak yang dilakukan oleh perusahaan (tergugat) kepada kepada 2 (dua) orang karyawannya (para penggugat), dimana tergugat beralasan bahwa para penggugat telah melakukan kesalahan yaitu dengan alasan penjatuhan hukuman disiplin berupa PHK sepihak. Dalam upaya mejatuhkan hukuman disiplin PHK pada kasus ini berlandaskan kepada dalil Pasal 151 Undang- UU No. 13 Tahun 2003, yang berbunyi:

(1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

(2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi

⁶¹ *Ibid.*

⁶² Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6, No.1, 1 September 2021, hlm. 50.

pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

- (3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Dalam pasal 151 UU No. 13 Tahun 2003 dijelaskan bahwa semua pihak (para penggugat dan tergugat) mengupayakan agar tidak terjadi PHK, lalu jika tidak menemukan titik temu atau kata mufakat maka perselisihan tersebut diselesaikan oleh bantuan lembaga penyelesaian PHI (secara *litigasi*) dalam hal ini adalah pengadilan hubungan industrial..

Meskipun para penggugat ini melakukan kesalahan, mereka sudah bertanggung jawab atas kesalahan yang sudah dilakukan dan berakhir secara damai, namun tergugat menjadikan kesalahan-kesalahan tersebut sebagai alasan untuk melakukan PHK kepada para penggugat. Tergugat mengajukan alasan PHK yang dilakukan oleh tergugat kepada para penggugat adalah melakukan kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi;

- (1) *Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat sebagai berikut:*
- a. *melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik perusahaan;*
 - b. *memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan*

sehingga merugikan perusahaan;

- c. *mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkotika, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;*
 - d. *melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;*
 - e. *menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau pengusaha di lingkungan kerja;*
 - f. *membujuk teman sekerja atau pengusaha untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
 - g. *dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan;*
 - h. *dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;*
 - i. *membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan negara; atau*
 - j. *melakukan perbuatan lainnya di lingkungan perusahaan yang diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.*
- (2) *Kesalahan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus didukung dengan bukti sebagai berikut:*
- a. *pekerja/buruh tertangkap tangan;*
 - b. *ada pengakuan dari pekerja/buruh yang bersangkutan; atau*
 - c. *bukti lain berupa laporan kejadian yang dibuat oleh pihak yang berwenang di perusahaan yang bersangkutan dan didukung oleh sekurang-kurangnya 2 (dua) orang saksi.*
- (3) *Pekerja/buruh yang diputus hubungan kerjanya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat memperoleh uang penggantian hak sebagaimana dimaksud dalam Pasal 156 ayat (4).*
- (4) *Bagi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain uang penggantian hak sesuai denganketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur*

dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dari alasan PHK yang diajukan oleh tergugat kepada Para Penggugat adalah melakukan kesalahan berat yang dimaksud dalam pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003, dalam Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor: SE-13/MEN/SJ-HK/I/2005 Ayat 3 bagian a) berbunyi: *“Pengusaha yang akan melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh melakukan kesalahan berat Pasal 158 ayat (1) maka PHK dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap”*. Jelas terlihat bahwa pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003 ini baru akan terlaksana setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, namun jika belum ada putusan hakim pidana maka pasal ini tidak bisa menjadi alasan seseorang untuk di PHK.

Pada kasus yang terjadi oleh para penggugat, tidak ada putusan hakim pidana karena kesalahan para penggugat itu sudah diselesaikan dengan jalan kekeluargaan, meskipun penggugat satu sudah memiliki Berita Acara Pidana (BAP) namun dia sudah menyelesaikan dengan cara bertanggung jawab mengganti uang tersebut tidak lebih dari 3 (tiga) bulan sejak BAP.

Tergugat berdalih bahwa para penggugat telah melakukan kesalahan yaitu dengan alasan penjatuhan hukuman disiplin berupa PHK sepihak dan para penggugat ini di PHK tanpa adanya Surat peringatan (SP) baik itu SP 1, SP 2 ataupun SP 3 terlebih dahulu. Namun pada Pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa :

- (1) *Dalam hal pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja, setelah kepada pekerja/buruh yang bersangkutan diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut.*
- (2) *Surat peringatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan, kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.*
- (3) *Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) memperoleh uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).*

Penulis melihat pada Pada pasal 161 UU No. 13 Tahun 2003 diatas dengan jelas mengatakan bahwa pekerja yang melakukan kesalahan bisa untuk dijatuhi hukuman disiplin PHK jika sudah diberi surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut, dimana surat peringatan ini masing-masing memiliki daluwarsanya yakni 6 (enam) bulan setelah dikeluarkan.

b. Putusan Perkara Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

Pada kasus PHK Sepihak yang dilakukan oleh perusahaan (tergugat) kepada kepada karyawannya (penggugat), dimana perselisihan bermula dari produksi ban psr tutup, perusahaan tawarkan VRP. PHK pada tanggal 15 Desember 2020, tergugat menyampaikan keputusan untuk melakukan PHK terhadap penggugat yang berlaku efektif mundur sejak 30 November 2020 dengan alasan berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf

b UU No. 11 Tahun 2020 dan ketentuan Pasal 56 ayat (6) PKB XIII PT. Birsgestone Tire Indonesia.

Pada awalnya perusahaan sudah menerapkan pensiun secara sukarela (*VRP*) kepada 202 karyawannya dikarenakan produksi dari ban PSR tutup, menyebabkan perusahaan harus mengurangi jumlah karyawan agar perusahaan tetap bisa beroperasi, tergugat sudah menawarkan kepada seluruh pekerja bagian produksi ban PSR dan sebanyak 168 orang pekerja menyetujuinya.

Pada tanggal 28 dan 30 Oktober serta tanggal 2 dan 3 November tergugat sudah melakukan pemanggilan terhadap 46 orang pekerja yang dirumahkan (akibat dari *Covid-19*), dan 33 orang bersedia untuk melakukan *VRP*, lalu pada masih ada 13 orang lagi yang menolak melakukan *VRP* ini, maka diadakanlah proses bipartit ke-1 pada tanggal 6,7,8 Januari 2021, namun mereka masih menolak untuk melakukan *VRP*, kemudian dilakukan bipartit ke-2 pada tanggal 18,19,20 Januari 2021 dan hasilnya mereka masih menolak tawaran *VRP*. Lalu dilakukan proses bipartit ke-3 pada tanggal 8,9,10 Februari 2021 dari 13 orang pekerja yang masih bertahan, sebanyak 12 orang karyawan menerima tawaran *VRP* tersebut. Dan masih ada satu orang karyawan yang menolak *VRP* tersebut. Karena maih belum menemukan hasil, maka dilanjutkanlah kepada proses selanjutnya.

Tergugat mengajukan permohonan pencatatan PHI kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi melalui Surat Nomor 0082/BSIN/HR-

ER/II/2021 tanggal 15 Februari 2021, yang intinya pokok perselisihan adalah Pasal 154A ayat (1) huruf b sebagaimana telah dirubah melalui UU No. 11 Tahun 2020: *“perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian”*. Dan berdasarkan PKB XIII Pasal 56 ayat (6) : *“pekerja ternyata tidak ada kemampuan untuk melaksanakan kerja dengan baik di semua bidang pekerjaan perusahaan dan pelaksanaannya disesuaikan dengan UU No. 13 Tahun 2003”*.

Jika melihat dari 2 kasus PHK diatas maka dapat dilihat perbandingan yang cukup berarti dimana pada UU No. 13 Tahun 2003 sebelum adanya perubahan UU No. 11 Tahun 2020, belum ada Pasal 154 ayat (1) huruf b (terdapat penambahan 5 poin alasan dibolehkannya PHK), maka pasal ini tidak akan bisa digunakan untuk melakukan PHK kepada karyawannya, sehingga hak dari karyawan tetap terjaga dan mereka tidak bisa untuk di lakukan PHK. Hal ini memberikan dampak negatif/terlihat kekurangan dari peraturan baru.

Dalam aturan baru terdapat beberapa hal atau alasan diperbolehkannya PHK yang tercantum didalam pasal 154A ayat (1) UU No. 11 Tahun 2020, dimana pada pasal tersebut memberikan 5 poin tambahan :

- 1) Perusahaan melakukan efisiensi;
- 2) Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambil alihan, atau pemisahan;

- 3) Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- 4) Perusahaan melakukan perbuatan yang merugikan pekerja;
- 5) Pekerja mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan.

Sementara pada aturan lama yaitu UU No. 13 Tahun 2003 jika dilihat dari kasus, dan secara umum aturan tersebut tidak memberatkan kepada perusahaan ataupun kepada karyawan, saya berpendapat bahwa aturan lama ini bersifat sama-sama berat atau tidak saling merugikan pada PHK. Jelas bahwa dengan adanya pembaharuan pasal ini memberikan keringanan untuk perusahaan, serta memberatkan bagi para karyawan. Sehingga menimbulkan banyaknya pengangguran di Negara kita ini. Namun dengan adanya PKB yang diberikan kepada setiap perusahaan atau sebagai hukum otonom perusahaan, maka sah saja dilakukan PHK kepada karyawan karena PKB merupakan sumber hukum terkuat disuatu perusahaan diman PKB ini merupakan peraturan yang dibentuk atas musyawarah yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan juga serikat pekerja.

Pasal 154A UU No. 11 Tahun 2020 berbunyi:

(1) Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena alasan:

- a. perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja atau pengusaha tidak bersedia menerima pekerja/buruh;***
- b. perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan***

penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian;

- c. perusahaan tutup yang disebabkan karena perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;
- d. perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (*force majeure*);
- e. perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;
- f. perusahaan pailit;
- g. adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja/buruh dengan alasan pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:
 1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/ buruh;
 2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
 4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/ buruh;
 5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
 6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesucilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;
- h. adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja;
- i. pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:

1. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
 2. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
 3. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;
- j. pekerja/buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;
- k. pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- l. pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;
- m. pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;
- n. pekerja/buruh memasuki usia pensiun; atau
- o. pekerja/buruh meninggal dunia.
- (2) Selain alasan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat ditetapkan alasan pemutusan hubungan kerja lainnya dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 ayat (1).
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemutusan hubungan kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Dari uraian mengenai bagaimana penyelesaian perselisihan PHK yang terjadi pada kasus diatas penulis berpendapat bahwa dengan adanya UU Cipta Kerja ini atau *Omnibus Law* sebenarnya memberikan kemudahan untuk pemerintahan dimana peraturan yang dibentuk mencakup berbagai aspek dalam artian lain lebih dipersempit, hal ini sesuai dengan pendapat ahli yaitu Marulak Pardede, “*Omnibus Law* merupakan sebuah rancangan peraturan yang didalamnya mencakup lebih dari satu aspek lalu digabungkan menjadi satu UU pengusaha”.⁶³ dari pernyataan tersebut terlihat jelas bahwa aturan ini memberikan kemudahan bagi perusahaan, namun memberikan kesulitan bagi para pekerja.

Prof. Jimly, berpendapat bahwa *Omnibus Law* atau UU No. 11 Tahun 2020 mempunyai kekurangan yaitu merugikan proses demokrasi dan Negara hukum⁶⁴. Dampak negatif dari praktik *Omnibus Law* menurut Jimly Asshiddiqie adalah:⁶⁵

1. Proses pembahasan pada forum parlemen secara teknis mengalami penurunan kualitas dan kepercayaan;
2. Kualitas partisipasi publik menurun;
3. Perdebatan di ruang publik melalui diskursus publik menjadi tidak fokus dan tidak terarah.

Kekurangan yang disebutkan oleh Jimly Asshiddiqie merupakan kekurangan yang sangat fundamental kemerosotan demokrasi yang menjadi

⁶³ Marulak Pardede, *Omnibus Law Dalam Grand Design Hukum Indonesia*, Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2021, hlm. 170.

⁶⁴ Jimly Asshiddiqie, *Omnibus Law dan Penerapannya di Indonesia*, Jakarta: Konstitusi Press, 2020, hlm 26.

⁶⁵ *Ibid.*

dampak, bahwa demokrasi dalam pembentukan aturan bagi tenaga kerja akan ikut atas penurunan kualitas tersebut, dan dalam hal ini lah penulis bisa melihat bahwa Undang-Undang ini mempunyai kelemahan yang cukup signifikan bagi bangsa Indonesia, yaitu adanya ketimpangan kedudukan.

B. Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

1. Pertimbangan Hakim

Pertimbangan hakim merupakan sebuah aspek penting dalam menentukan sebuah putusan hakim yang terkandung didalamnya suatu keadilan dan kepastian terhadap hukum, lalu terdapat manfaat bagi para pihak yang berkaitan sehingga hakim harus teliti, baik dan cermat dalam menyikapi suatu perkara.⁶⁶

a. Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg (UU No. 13 Tahun 2003).

1) Dalam Eksepsi

Tergugat telah mengajukan eksepsi, maka Majelis Hakim perlu dan berkewajiban untuk terlebih dahulu mempertimbangkan eksepsi tersebut sebelum memeriksa materi pokok perkara, dan tergugat didalam jawabannya telah menyampaikan beberapa pokok eksepsi:

⁶⁶ Murti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, Cet. 1 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 140.

a) Gugatan Daluwarsa.

Tergugat sudah melakukan PHK kepada para penggugat pada tanggal 23 Juli 2018 dan surat PHK telah diterima para penggugat pada tanggal 24 Juli 2018, sedang para penggugat mengajukan gugatan pada tanggal 6 September 2019, jadi sesuai Pasal 82 UU No. 2 Tahun 2004, gugatan para penggugat telah kadaluwarsa.

Pada eksepsi oleh tergugat menyatakan bahwa gugatan para penggugat sudah kadaluwarsa, karena gugatan yang diajukan para penggugat melebihi dari 1 (satu) tahun setelah surat PHK diterima oleh para penggugat sebagaimana disyaratkan oleh ketentuan Pasal 82 Undang-Undang PPHI telah dianulir oleh Putusan MK No : 114/ PUU-XIII/2015 menyatakan Pasal 82 UU No.2 Tahun 2004 bertentangan dengan UUD RI Tahun 1945 sepanjang anak kalimat Pasal 159, oleh sebab itu sudah tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, sehingga gugatan para penggugat tidak kadaluwarsa, maka eksepsi tergugat tersebut Majelis Hakim berpendapat harus ditolak.

b) Gugatan tidak memenuhi syarat formal.

Gugatan tidak memenuhi syarat formal karena tidak dilampirkan risalah mediasi, sebagaimana diatur pada Pasal 83 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Eksepsi tergugat yang menyatakan gugatan tidak memenuhi syarat formal dan gugatan penggugat tidak jelas (*Obscuur Libel*),

menurut Majelis gugatan para penggugat cukup jelas, memiliki dasar hukum dan telah memenuhi syarat formil gugatan perkara PHI, maka terhadap eksepsi tergugat tersebut Majelis Hakim berpendapat harus ditolak.

c) Gugatan penggugat tidak jelas.

Para penggugat menjelaskan dalam *posita/fundamentum petendi* bahwa PHK yang dilakukan tergugat tidak memenuhi ketentuan peraturan perundangan berlaku merupakan jenis perselisihan hak, namun dalam petitumnya meminta agar tergugat membayar upah, uang penghargaan dan uang penggantian hak merupakan jenis perselisihan PHK, sehingga antara *posita/fundamentum petendi* dengan petitum gugatan para penggugat tidak bersesuaian.

Berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan diatas Majelis Hakim berpendapat telah cukup alasan untuk menyatakan menolak eksepsi tergugat untuk keseluruhan.

2) Dalam Pokok Perkara

Setelah menelaah dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* secara cermat dan teliti Majelis Hakim memperoleh fakta, yang pada pokoknya para penggugat mohon agar Majelis Hakim yang menyidangkan perkara *a quo* menyatakan pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan tergugat kepada para penggugat tidak sah dan tidak beralasan hukum, oleh karenanya

untuk mempekerjakan kembali para penggugat dan memulihkan status para penggugat sebagai karyawan PT. Pos Indonesia (Persero), sedangkan tergugat pada pokoknya mohon agar Majelis Hakim menyatakan perbuatan para penggugat telah memenuhi unsur pelanggaran disiplin yang dapat dikenai sanksi pemutusan hubungan kerja dan menyatakan PHK antara para penggugat dengan tergugat adalah sah dan sesuai dengan ketentuan hukum.

Penggugat 1 bertugas sebagai Mandor Antaran pada Pool Antaran Parung sejak 8 Maret 2016, selanjutnya pada bulan Oktober 2016 Manager Audit dan Mutu melakukan pemeriksaan terhadap bagian puri terima LN Kantorpos Bogor 16000 dan ditemukan pembukuan kiriman pabean dari Pool Antaran Parung yang masih terbuka dari bulan Maret sampai dengan November 2016, dan belum disetor bea pabean-nya sebesar kurang lebih Rp 21.000.000 (dua puluh satu juta rupiah) kepada Kantor Pos Bogor oleh Penggugat 1.

Penggugat 1 pada tanggal 29 Desember 2016 telah dilakukan pemeriksaan oleh tergugat karena tidak melakukan sektor bea pabean sebesar kurang lebih Rp 21.000.000 (dua puluh satu juta rupiah) kepada Kantor Pos Bogor dan Penggugat 1 mengakui kesalahannya telah memakai uang tersebut dan minta waktu sampai dengan tanggal 10 Februari 2017 akan dibayar langsung secara tunai dan dilunasi seluruhnya sebagaimana dalam Berita Acara Pemeriksaan Nomor: 3660/Umum-Boo/11/A/Rhs/1216 tanggal 29 Desember 2016. Tergugat telah terima uang sebesar Rp 21.500.000,- (dua puluh satu

juta lima ratus ribu rupiah) yang ditranfer pada tanggal 13 Februari 2017 sebagai pembayaran penyelesaian setoran Bea Cukai atas nama Bagio (Penggugat 1).

Tergugat dalam jawabannya menerangkan berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh petugas tergugat, bahwa penggugat 1 telah melakukan pelanggaran berupa tidak melakukan penyetoran uang ke kas perusahaan PT. Pos Indonesia (Persero), hal tersebut diperkuat dengan pengakuan penggugat 1 berdasarkan hasil pemeriksaan tanggal 29 Desember 2016 yang dituangkan dalam Berita Acara. Penyelesaian ganti rugi atau pengembalian setoran bea yang tidak disetorkan penggugat 1 kepada tergugat adalah merupakan kewajiban penggugat 1 untuk bertanggungjawab mengganti dan bukan sebagai penghapus hukuman atas pelanggaran disiplin yang dilakukan penggugat 1.

Penggugat 2 dalam dalil gugatannya menerangkan pada tanggal 28 November 2016 pelanggan datang untuk melakukan transaksi di KPC Sukasari adapun transaksi yang dimaksud adalah membayar cicilan kredit kendaraan Toyota Astra Finance (TAF) sebesar Rp 6.429.000,- (Enam juta empat ratus dua puluh sembilan ribu rupiah) namun pada saat transaksi dihari itu terjadi gangguan jaringan sehingga transaksi tidak berhasil pada saat itu, hal tersebut diketahui oleh Kepala Kantor Pos Cabang Sukasari akhirnya uang dari pelanggan tersebut diterima oleh penggugat 2 dengan memberikan resi manual sebagai bukti transaksi sementara kepada pelanggan.

Bulan berikutnya pelanggan tersebut datang kembali ke Kantor Pos Cabang Sukasari menanyakan hal ini dan setelah itu karena Penggugat 2 telah ingat dengan segera transaksi tersebut diselesaikan dan dibayarkan oleh penggugat 2 pada aplikasi yang ada di Kantor Pos Cabang Sukasari;. Pada tanggal 31 Desember 2016 Penggugat 2 telah mengganti uang transaksi tersebut (mentransaksikan pembayaran angsuran TAF milik Pelanggan tersebut) beserta dendanya sebesar Rp 6.828.882,- (Enam juta delapan ratus dua puluh delapan ribu delapan ratus delapan puluh dua rupiah).

Penggugat 2 pada tanggal 11 Januari 2017 telah dilakukan pemeriksaan oleh tergugat karena ada setoran yang tidak ditransaksikan oleh penggugat 2 berupa cicilan kredit kendaraan Toyota Astra Finance (TAF) sebesar Rp. 6.429.000 (Enam juta empat ratus dua puluh sembilan ribu rupiah) dan penggugat 2 mengakui kesalahannya.

Tergugat dalam jawabannya menerangkan berdasarkan pengakuan penggugat 2 dalam pemeriksaan tanggal 11 Januari 2017 yang dituangkan dalam Berita Acara, penggugat 2 telah mengakui memang benar tidak melakukan entri transaksi pembayaran *finance* (layanan pos) milik pelanggan tergugat pada sistem aplikasi milik tergugat.

Upaya penggugat 2 dalam melakukan pengembalian uang yang dicurangkan kepada perusahaan merupakan kewajiban yang tetap

harus dilaksanakan tanpa mengesampingkan perbuatan yang telah dilakukannya. Berdasarkan keterangan saksi tergugat yang bernama Ida Nurhayati menerangkan bahwa telah melakukan pemeriksaan terhadap para penggugat dan mengakui atas kesalahannya sebagaimana dalam Berita Acara Pemeriksaan.

Tergugat telah melakukan PHK terhadap penggugat 1 pada tanggal 23 Juli 2018 sebagaimana Surat Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor: SK.8757/VP Yan SDM/0718 tanggal 23 Juli 2018 tentang PHK karena Pelanggaran Tata Tertib Disiplin Kerja dan telah diterima oleh penggugat 1 pada tanggal 24 Juli 2018.

Tergugat telah melakukan PHK terhadap penggugat 2 pada tanggal 23 Juli 2018 sebagaimana Surat Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor: SK.8756/VP Yan SDM/0718 tanggal 23 Juli 2018 tentang PHK karena Pelanggaran Tata Tertib Disiplin Kerja dan telah diterima oleh Penggugat 1 pada tanggal 24 Juli 2018;

Awal perselisihan antara para penggugat dengan tergugat terjadi karena para penggugat telah melakukan kesalahan dan mengakuinya. Berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan Para Penggugat yaitu para penggugat diduga/diketahui telah melakukan pelanggaran disiplin yang melanggar Pasal 10 “Pelanggaran Disiplin yang dikenakan surat peringatan ketiga” huruf (E) yaitu “Tidak menjalankan tugas pokok dan fungsi secara benar sehingga mengakibatkan: point ii.: “Barang atau uang titipan pihak ketiga/pengguna jasa yang berada dibawah

kekuasaan atau pengawasannya menjadi rusak, berkurang atau hilang”, berdasarkan Keputusan Direksi PT. Pos Indonesia (Persero) Nomor: KD.82/DIRUT/1015 tanggal 15 Oktober 2015, sesuai bukti tersebut seharusnya atas pelanggaran yang dilakukan oleh para penggugat diberikan surat peringatan ketiga.

Setelah para penggugat dilakukan pemeriksaan oleh tergugat, tergugat tidak memberikan sanksi terhadap para penggugat berupa surat peringatan satu, dua dan tiga atas pelanggaran yang dilakukan oleh para penggugat. UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 161 ayat (2) beserta penjelasannya menerangkan bahwa surat peringatan berlaku paling lama 6 (enam) bulan untuk masing-masing surat tersebut. Kecuali telah ditetapkan lain sebelumnya pada perjanjian ataupun peraturan yang berlaku. Selanjutnya dijelaskan jika dalam waktu 6 (enam) bulan semenjak diterbitkan surat peringatan pertama sudah dilampaui. Lalu jika pekerja yang bersangkutan melakukan kembali pelanggaran kesepakatan tersebut maka surat peringatan yang telah diterbitkan pengusaha kembali sebagai peringatan pertama, berlaku juga bagi peringatan kedua dan ketiga.

Pada UU No. 13 Tahun 2003 pasal 151 ayat (1), (2) dan (3) memberikan penjabaran dalam hal terjadi PHK telah mengatur ketentuan-ketentuan hukum sebagai berikut:⁶⁷

⁶⁷ Lalu Hadi Adha, Nur Adini Rahmadani, “Analisis Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja”, *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, Vol. 2, No.1, 1 Februari 2022, hlm. 162.

- (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi PHK.*
- (2) *Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi PHK tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.*
- (3) *Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) ben ar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan ubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.*

Sementara itu pada Pasal 153 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan:⁶⁸

- (1) *PHK tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.*
- (2) *Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.*
- (3) *Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.*

Selain itu dalam UU No. 11 Tahun 2020 Perubahan atas pasal 151 ayat (1), (2), (3), dan (4) memberikan penjabaran sebagai berikut:⁶⁹

- (1) *Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja serikat buruh, dan Pemerintah harus mengupayakan agar tidak terjadi PHK.*
- (2) *Dalam hal PHK tidak dapat dihindari, maksud dan*

⁶⁸ *Ibid.* hlm. 164.

⁶⁹ *Ibid.* hlm. 162.

- alasan PHK diberitahukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.*
- (3) *Dalam hal pekerja/buruh telah diberitahu dan menolak PHK, penyelesaian PHK wajib dilakukan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dengan pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh.*
- (4) *Dalam hal perundingan bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapatkan kesepakatan, PHK dilakukan melalui tahap berikutnya sesuai dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu penyelesaian perselisihan dengan cara tripartit atau penyelesaian perselisihan dibantu boleh pihak ketiga.*

Alasan PHK yang diberikan oleh tergugat tidaklah sesuai dengan ketentuan yang termuat dalam Pasal 151 jo Pasal 158 UU No. 13 Tahun 2003, untuk melakukan PHK pengusaha bisa melakukannya apabila sudah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian PHI yaitu pengadilan hubungan industrial, oleh karena dalam perkara *a quo* tergugat sudah melakukan PHK kepada para penggugat tanpa ada penetapan dari Pengadilan Hubungan Industrial, oleh karena itu berdasarkan ketentuan pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003, Majelis Hakim berpendapat PHK yang dilakukan tergugat kepada para penggugat batal demi hukum.

Berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, terhadap petitum para penggugat mengenai PHK yang dilakukan oleh tergugat kepada para penggugat tidaklah sah dan tidak memiliki alasan hukum dan tergugat telah melakukan perbuatan yang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, Majelis Hakim berpendapat bahwa layak untuk dikabulkan.

Pasal 170 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan PHK yang dilakukan tidak memenuhi ketentuan Pasal 151 ayat (3) dan Pasal 168,

kecuali Pasal 158 ayat (1), Pasal 160 ayat (3), Pasal 162, dan Pasal 169 batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan pekerja/buruh yang bersangkutan serta membayar seluruh upah dan hak yang seharusnya diterima, maka Majelis Hakim berpendapat tergugat berkewajiban untuk memanggil dan mempekerjakan kembali para penggugat pada jabatan semula sebagai karyawan PT. Pos Indonesia (Persero).

Berdasarkan pertimbangan tersebut diatas, terhadap petitum para penggugat mengenai mempekerjakan kembali Para penggugat sebagai karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Majelis Hakim berpendapat sudah selayaknya untuk dikabulkan. Sejak dilakukan PHK oleh tergugat, para penggugat sudah tidak bekerja, maka berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yaitu upah tidak dibayar jika pekerja tidak melakukan pekerjaan, oleh karena itu Majelis Hakim berpendapat terhadap tuntutan para penggugat yang berkaitan upah proses harus ditolak.

b. Putusan Perkara Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg

1) Dalam Provisi

Di dalam gugatannya, penggugat telah mengajukan tuntutan provisi, maka Majelis Hakim perlu dan berkewajiban untuk terlebih dahulu mempertimbangkan tuntutan provisi yang diajukan oleh penggugat tersebut sebelum memeriksa materi pokok perkara. Terhadap tuntutan provisi yang diajukan oleh penggugat, tentang

pembayaran upah dan hak lainnya dari penggugat sejak Februari 2021, telah dipertimbangkan dan diputus oleh Majelis Hakim dalam putusan sela pada hari Senin tanggal 23 Agustus 2021, yang substansi amarnya adalah menolak tuntutan provisi yang diajukan oleh penggugat.

Tuntutan provisi yang diajukan oleh penggugat tentang pembayaran upah dan hak lainnya dari penggugat sejak Februari 2021 telah diputus dan dinyatakan ditolak melalui suatu putusan sela, maka Majelis Hakim berpendapat tidak perlu untuk mempertimbangkan kembali tuntutan provisi oleh penggugat. Sesuai dengan seluruh pertimbangan diatas, Majelis Hakim berpendapat telah memiliki alasan hukum bagi Majelis Hakim untuk menolak tuntutan provisi yang diajukan oleh penggugat.

2) Dalam Pokok Perkara

Setelah menelaah dengan cermat dalil-dalil yang disampaikan para pihak, Majelis Hakim mendapat suatu kesimpulan pada pokoknya penggugat mohon agar Majelis Hakim menyatakan PHK yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat batal demi hukum serta menghukum tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali penggugat pada posisi dan jabatan semula. Tergugat pada pokoknya mohon agar Majelis Hakim menyatakan PHK antara tergugat dengan penggugat sejak 30 April 2021 dengan kompensasi sejumlah Rp 121.839.250,- (Seratus dua puluh satu juta delapan ratus tiga puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh rupiah).

Majelis Hakim akan menilai dan mempertimbangkan secara seksama bukti dan keterangan saksi yang telah diajukan oleh penggugat maupun bukti dan keterangan saksi yang telah diajukan oleh tergugat. Karena telah diakui atau setidaknya tidak disangkal, maka menurut hukum harus dianggap terbukti penggugat mulai bekerja di perusahaan tergugat sejak 4 April 1995, dengan upah terakhir sebesar Rp 9.372.250 (Sembilan juta tiga ratus tujuh puluh dua ribu dua ratus lima puluh rupiah);

Majelis Hakim menganalisa dengan cermat dalil serta bukti yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo*, Majelis Hakim berkesimpulan, telah terjadi peristiwa hukum (*in casu* hubungan kerja) antara Penggugat dengan tergugat dalam perkara *a quo* sebelum terbitnya UU No. 11 Tahun 2020, maka berdasarkan Asas Legalitas serta mengacu pada ketentuan Pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003 Majelis Hakim berpendapat, dasar hukum yang dipakai untuk memeriksa, mengadili serta memutus perselisihan dalam perkara *a quo*, menggunakan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 beserta aturan pelaksanaannya, sebelum adanya perubahan melalui UU No. 11 Tahun 2020.

Majelis Hakim memperoleh fakta, perselisihan dalam perkara *a quo* berawal dari adanya tindakan PHK yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat melalui Surat No: 0777/HR-ER/XII/2020, perihal: Pemberitahuan PHK, tertanggal 15 Desember 2020 dan Surat

Keputusan Direktur HR & GA No: 1151/Kpts./HR-ER/XII/2019, tentang PHK tertanggal 15 Desember 2020.

Alasan PHK yang dilakukan tergugat terhadap penggugat tersebut, adalah dalam rangka efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan tergugat karena menurunnya hasil penjualan yang disebabkan oleh adanya pandemi *covid-19*, dengan cara melakukan penawaran program pensiun dini yang dilakukan secara sukarela kepada para pekerja tergugat melalui pengumuman, yang mana hal tersebut dibenarkan oleh saksi tergugat atas nama Indra Priyadi saat memberikan keterangan di depan persidangan.

Aturan yang menjadi dasar hukum tergugat menawarkan program pensiun dini secara sukarela tersebut adalah PKB XIII antara PT. Bridgestone Tire Indonesia di perusahaan tergugat telah mempunyai PKB maka PKB tersebut berlaku dan mengikat layaknya Undang-Undang bagi pemberi kerja dan pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia (*in casu* tidak terkecuali penggugat dan tergugat), karena PKB merupakan salah satu hukum otonom dalam bidang Ketenagakerjaan, dengan syarat PKB tersebut secara kualitas dan kuantitas tidak lebih rendah dari Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku (*vide* penjelasan Pasal 124 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003).

Pasal 58 ayat (2) huruf b PKB XIII antara PT. Bridgestone Tire Indonesia periode 2019-2021 menyatakan, pekerja dapat mengajukan permohonan pensiun dini secara tertulis setelah mencapai minimal

usia 45 (empat puluh lima) tahun atau minimal 15 (lima belas) tahun masa kerja. Terhadap Pasal 58 ayat (2) huruf b PKB XIII PT. Bridgestone Tire Indonesia periode 2019-2021 tersebut, maka Majelis Hakim berpendapat, pasal tersebut haruslah diartikan pekerja atas kemauan sendiri (sukarela) dapat mengajukan pensiun dini, selama pekerja tersebut telah memenuhi syarat sebagaimana ketentuan dalam PKB XIII PT. Bridgestone Tire Indonesia periode 2019-2021.

Karena terbukti di perusahaan tergugat telah terdapat PKB sebagai hukum otonom yang mengikat dan berlaku bagi pemberi kerja dan pekerja PT. Bridgestone Tire Indonesia (*in casu* tidak terkecuali penggugat dan tergugat), maka Majelis Hakim berpendapat, dalam hubungan kerja para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* harus mempedomani ketentuan yang telah diatur di dalam PKB XIII PT. Bridgestone Tire Indonesia periode 2019-2021 (*in casu* apabila tergugat akan melakukan PHK terhadap para pekerjanya), sehingga oleh karenanya berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan penggugat angka 3 berdasar hukum dinyatakan dikabulkan dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan.

Dalam persidangan Majelis Hakim menemukan fakta, berdasarkan keterangan saksi tergugat atas nama Indra Priyadi yang pada pokoknya menyatakan, bahwa benar ada program pensiun dini secara sukarela yang ditawarkan oleh tergugat kepada para pekerjanya sebagai langkah efisiensi yang dilakukan oleh perusahaan. Selain itu juga memberikan keterangan, bahwa benar di perusahaan tergugat

masih terdapat pekerja dengan status alih daya, serta benar di perusahaan tergugat masih tetap memberlakukan sistem 3 (tiga) shift kerja, serta masih melakukan jam kerja lembur dalam rangka memenuhi target produksi.

Majelis Hakim berpendapat, PHK yang dilakukan tergugat terhadap penggugat dalam perkara *a quo* tidak berdasar hukum, karena PHK yang telah dilakukan tersebut bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 58 ayat (2) huruf b PKB XIII PT. Bridgestone Tire Indonesia periode 2019-2021 dan ketentuan Surat Edaran Menaker Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan PHK Massal.

Pasal 151 ayat (3) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan, dalam hal perundingan dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, maka pengusaha hanya bisa melakukan PHK setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian PHI. Pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan, PHK tanpa penetapan dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum, sehingga berdasarkan pasal tersebut diatas dapat disimpulkan, jika pengusaha akan melaksanakan PHK kepada pekerja, maka hal tersebut bisa dilakukan setelah adanya putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial (*in casu* Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Bandung Kelas IA Khusus), kecuali terhadap PHK yang diatur dalam Pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003.

Majelis Hakim telah menyatakan PHK yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat tidak berdasar hukum, serta oleh karena terbukti PHK yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat dalam perkara *a quo* belum mendapatkan penetapan dari lembaga penyelesaian PHI (*in casu* Putusan Pengadilan Hubungan Industrial), berdasarkan ketentuan Pasal 151 ayat (3) Jo Pasal 155 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Majelis Hakim berpendapat, PHK yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat dalam perkara *a quo* batal demi hukum, dan hubungan kerja antara tergugat dengan penggugat dalam perkara *a quo* demi hukum dinyatakan belum pernah terputus, sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan penggugat angka 2 dan angka 4 berdasar hukum dinyatakan dikabulkan.

Majelis Hakim telah menyatakan PHK yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat batal demi hukum dan hubungan kerja antara para pihak dalam perkara *a quo* belum pernah terputus, maka Majelis Hakim berpendapat, tergugat dihukum untuk memanggil dan mempekerjakan kembali penggugat pada posisi dan jabatan semula di perusahaan tergugat, 14 (empat belas) hari sejak putusan dalam perkara *a quo* mempunyai kekuatan hukum tetap (*incracht*), sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan penggugat angka 6 dapat dipertimbangkan serta berdasar hukum dinyatakan dikabulkan dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan.

Majelis Hakim telah menyatakan hubungan kerja antara para pihak yang berselisih dalam perkara *a quo* belum pernah terputus, maka berdasarkan ketentuan Pasal 93 ayat (2) huruf f dan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 Majelis Hakim berpendapat, akan adil apabila Majelis Hakim menghukum tergugat untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada penggugat bonus dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan (THR) tahun 2021 serta menghukum tergugat untuk membayarkan upah penggugat yang belum dibayarkan oleh tergugat sejak terjadinya perselisihan dalam perkara *a quo* sampai dengan adanya putusan yang berkekuatan hukum tetap, sehingga berdasarkan hal tersebut terhadap petitum gugatan penggugat angka 5 dapat dipertimbangkan dan berdasar hukum dinyatakan dikabulkan dengan perbaikan sebagaimana dalam amar putusan.

Majelis Hakim menghukum tergugat untuk memanggil dan mempekerjakan kembali penggugat pada posisi dan jabatan semula di perusahaan tergugat, maka berdasarkan ketentuan Pasal 606a Rv Majelis Hakim berpendapat, demi memberikan kepastian hukum pelaksanaan terhadap putusan dalam perkara *a quo*, tergugat dihukum pula untuk membayar uang paksa (*dwangsom*) sebesar Rp 468.202,- (Empat ratus enam puluh delapan ribu dua ratus dua rupiah) untuk setiap harinya secara tunai dan sekaligus kepada penggugat, apabila tergugat lalai untuk memanggil dan mempekerjakan kembali penggugat pada posisi dan jabatan semula di perusahaan tergugat, 14

(empat belas) hari sejak putusan dalam perkara *a quo* mempunyai kekuatan hukum tetap (*incracht*).

3) Dalam Rekonvensi

Majelis Hakim berkesimpulan pada pokoknya penggugat rekonvensi mohon agar Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat rekonvensi dengan tergugat rekonvensi sejak 30 April 2021 dengan hak kompensasi tergugat rekonvensi sebesar Rp 121.839.250,- (Seratus dua puluh satu juta delapan ratus tiga puluh sembilan ribu dua ratus lima puluh rupiah).

Alasan gugatan di dalam konvensi dan rekonvensi saling bertolak belakang, namun demikian dalam rangka memberi kesimpulan yang relevan dan komprehensif terhadap gugatan penggugat rekonvensi, maka Majelis Hakim menyatakan seluruh pertimbangan di dalam gugatan konvensi *mutatis mutandis* dianggap termuat dan dijadikan pertimbangan dalam memeriksa serta memutus gugatan rekonvensi.

Hal-hal yang dimohonkan oleh penggugat rekonvensi telah dipertimbangkan dan diputus dalam gugatan konvensi, maka Majelis Hakim berpendapat tidak perlu lagi untuk mempertimbangkan hal-hal yang dimohonkan oleh penggugat rekonvensi dalam gugatan rekonvensi tersebut. Berdasarkan segala sesuatu yang telah dipertimbangkan di atas dan tanpa perlu lagi mempertimbangkan bukti-bukti lainnya, maka telah cukup alasan hukum bagi Majelis

Hakim untuk menyatakan, gugatan yang diajukan oleh penggugat rekonsensi tidak dapat diterima (*niet onvankelijk verklaard*).

4) Dalam Konvensi dan Rekonsensi

Gugatan penggugat konvensi/tergugat rekonsensi dikabulkan untuk sebagian, namun oleh karena nilai gugatan dalam perkara *a quo* di bawah Rp 150.000.000,- (Seratus lima puluh juta rupiah), maka berdasarkan ketentuan Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004, seluruh biaya yang timbul dalam perkara ini dibebankan kepada Negara.

2. Analisis Terhadap Pertimbangan Hakim

Pertimbangan hakim merupakan suatu aspek paling penting dalam menentukan suatu putusan hakim yang didalamnya terkandung keadilan dan kepastian hukum, dan juga terdapat manfaat bagi para pihak yang berkaitan sehingga hakim harus baik, teliti serta cermat dalam menyikapi suatu perkara.⁷⁰

Berdasarkan kepada pertimbangan hakim tentang PHK sepihak yang dilakukan perusahaan dengan pekerja, penulis berpendapat bahwa pertimbangan hakim pada putusan pertama Putusan Perkara Nomor : 228/Pdt.Sus-PHI/2019/PN.Bdg (UU No. 13 Tahun 2003), dimana hakim sudah memberikan pertimbangan yang rinci dan juga sudah sesuai dengan apa yang seharusnya.

⁷⁰ Murti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, Cet. 1 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 140.

Dimana penggugat 1 atas nama Bagio, dan penggugat 2 atas nama Gresty Patut Lirbayan. dengan berbagai macam dalil alasan yang diberikan oleh tergugat, salah satunya adalah Pasal 158 untuk UU No. 13 Tahun 2003, disana jelas dikatakan bahwa perusahaan diperbolehkan untuk melakukan PHK namun harus berdasarkan putusan pengadilan, dan majelis hakim sudah memberikan berbagai pertimbangan, sehingga dapat dikeluarkan amar putusan, salah satunya penolakan PHK Para Pihak.

Sementara pada Putusan Perkara Nomor : 184/Pdt.Sus-PHI/2021/PN.Bdg (UU No. 11 Tahun 2020). Tergugat mendalilkan alasan PHK salah satunya berdasarkan Pasal 154A ayat (1) huruf b, dimana pada pasal tersebut jelas terlihat alasan yang masuk akal bagi tergugat, namun dengan berbagai pertimbangan yang diberikan oleh majelis hakim, maka diputuskanlah bahwa PHK penggugat itu ditolak.

Majelis Hakim telah menganalisa dengan cermat dalil serta bukti yang disampaikan oleh para pihak yang berselisih dalam perkara bahwa telah terjadi peristiwa hukum (*in casu* hubungan kerja) antara Penggugat dengan tergugat dalam perkara, sebelum terbitnya UU No. 11 Tahun 2020, Dalam kasus ini ada beberapa asas yang menjadi pertimbangan hakim dalam pengambilan keputusan :

a. *Asas legalitas*

Berdasarkan kepada aturan dasar;

b. *Asas berlaku surut*

Melihat kronologis kasus yang terjadi sebelum keberlakuan UU baru;

c. *Asas lex posterior derogat legi priori*

Melihat keberlakuan aturan baru, tanpa memerhatikan kronologis peristiwa yang terjadi;

Dalam pengertian *Asas berlaku surut* jika melihat kronologis peristiwa yang terjadi sebelum terbitnya UU No. 11 Tahun 2020, maka berdasarkan *Asas Legalitas* serta mengacu pada ketentuan Pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi; “*Semua peraturan pelaksanaan yang mengatur ketenagakerjaan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan/atau belum diganti dengan peraturan yang baru berdasarkan Undang undang ini.*”

Majelis Hakim berpendapat, dasar hukum yang dipakai untuk memeriksa, mengadili serta memutus perselisihan, menggunakan ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 beserta aturan pelaksanaannya, sebelum adanya perubahan melalui UU No. 11 Tahun 2020. Dari pertimbangan hakim yang mengacu pada pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003, saya kurang sependapat dengan keputusan Majelis Hakim, dimana Majelis Hakim menyatakan dasar hukum yang dipakai adalah UU No. 13 Tahun 2003 dan bukan pasal 154A ayat (1) huruf b UU No. 11 Tahun 2020.

Memang benar peristiwa hukum atau perselisihan ini terjadi sebelum adanya pembaharuan, namun berdasarkan *Asas lex posterior derogat legi priori* bermakna undang-undang (norma/aturan hukum) yang baru

meniadakan keberlakuan undang-undang (norma/aturan hukum) yang lama.⁷¹ Jadi hakim seharusnya juga memberikan pertimbangan mengenai asas ini. Karena pada saat gugatan diberikan aturan baru ini sudah berlaku meskipun perselisihan terjadi sebelum berlakunya UU No. 11 Tahun 2020. Namun jika dilihat dari kronologis kasus saya sependapat dengan Majelis Hakim bahwa dasar Pasal 154A ayat (1) huruf b ditolak.

Majelis Hakim berpendapat, PHK yang dilakukan oleh tergugat terhadap penggugat dalam perkara tidak berdasar hukum, karena PHK yang dilakukan tersebut bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 58 ayat (2) huruf b PKB XIII dan ketentuan Surat Edaran Menaker Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/X/2004 Tentang Pencegahan PHK Massal. Pasal 58 ayat (2) huruf b PKB XIII menyatakan, pekerja dapat mengajukan permohonan pensiun dini secara tertulis setelah mencapai usia minimal 45 (empat puluh lima) tahun atau minimal masa kerja 15 (lima belas) tahun (lihat annex PKB).

Pasal tersebut haruslah diartikan pekerja atas kemauan sendiri (sukarela) dapat mengajukan pensiun dini, selama pekerja tersebut telah memenuhi syarat sebagaimana dalam PKB XIII Berdasarkan penjelasan, penulis sependapat dengan Majelis Hakim, bahwa PHK yang diberikan itu tidak sesuai dengan isi dari PKB tersebut, karena pekerja di PHK dengan paksaan dari Perusahaan bukan dari diri Pribadi si pekerja.

⁷¹ Nurfaqih Irfani, "Asas *Lex Superior*, *Lex Specialis*, Dan *Lex Posterior*: Pemaknaan, Problematika, Dan Penggunaannya Dalam Penalaran Dan Argumentasi Hukum", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.16, No. 3, 2020, hlm. 312.

Penulis sependapat dengan Majelis Hakim untuk tidak menerima gugatan PHK dari tergugat, berdasarkan kepada PKB XIII PT. Bridgestone Tire Indonesia periode 2019-2021. Namun penulis kurang sependapat dengan pertimbangan hakim yang menyatakan bahwa dasar hukum yang digunakan adalah UU No. 13 Tahun 2003, tanpa memperhatikan makna dari *Asas lex posterior derogat legi priori*. Terlepas dari itu, penulis setuju dengan putusan yang di berikan oleh Majelis Hakim bahwa menolak gugatan PHK yang diberikan kepada para tergugat.



BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pada Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

a. UU No. 13 Tahun 2003 berdasarkan dengan putusan disimpulkan bahwa UU ini bersifat adil atau ditengah, dimana UU ini tidak memberatkan kepada karyawan ataupun kepada perusahaan.

b. UU No. 11 Tahun 2020 yang merupakan perubahan atas UU No. 13 Tahun 2003, disini terlihat bahwa aturan ini dibentuk untuk mempermudah PHK, bersifat lebih menguntungkan salah satu pihak yaitu pihak perusahaan dengan adanya penambahan aturan baru mengenai alasan-alasan di perbolehkannya PHK. Selain itu juga memberikan peluang kerja baru karena dengan adanya kemudahan PHK memberikan jaminan bagi perusahaan dalam merekrut pekerjanya.

Dari kedua putusan ini ada ketimpangan antara pihak perusahaan dan juga pekerja, yang mana aturan baru lebih menguntungkan bagi pihak perusahaan (pihak atas), dan merugikan bagi para karyawan (pihak bawah).

2. Pada Pertimbangan Hakim dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 dengan UU No. 11 Tahun 2020.
 - a. Untuk UU No. 13 Tahun 2003 hakim sudah memberikan pertimbangan secara rinci, benar dan juga mudah untuk dipahami. Hakim sudah mempertimbangkan dengan sedemikian rupa bahwa Pasal 158 tidak bisa digunakan karena para pekerja tidak terbukti melakukan kesalahan besar, dan hakim memberikan hak-hak yang sesuai baik bagi perusahaan ataupun para pekerja, dimana hakim menolak PHK yang diberikan perusahaan kepada para pekerja.
 - b. Sementara untuk UU No. 11 Tahun 2020 hakim sudah melakukan pertimbangan yang secara rinci, benar dan sesuai dengan penelitian atau pendapat penulis, dimana para tergugat memberikan alasan PHK sepihak kepada penggugat salah satunya menggunakan Pasal 154 A ayat 1 huruf b, pasal ini jelas menguntungkan pihak perusahaan, yaitu dengan mempermudah PHK terhadap pekerja. Namun hakim berani untuk menolaknya, berdasarkan pasal 191 UU No. 13 Tahun 2003.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan bahwa:

1. Sebaiknya untuk menetapkan PHK perusahaan seharusnya mengikuti aturan yang ada, dan mempertimbangkan lebih dalam apa saja akibat dan dampak yang akan diperoleh oleh perusahaan ataupun karyawan, melihat tanpa adanya kerjasama yang baik dari perusahaan dan karyawan, maka perusahaan

tidak akan tumbuh dengan pesat seperti saat ini, dan mungkin perusahaan juga tidak akan bertahan selama ini. Oleh karena itu perusahaan harus mempertimbangkan dengan seksama lagi dan mengambil resiko terkecil.

2. Dalam penyelesaian PHK diharapkan bahwa majelis hakim tetap pada pendiriannya, yaitu memberikan putusan yang seadil-adilnya. Meskipun banyak sekali dalil alasan untuk melakukan PHK yang diajukan oleh para pihak, namun dengan pengalaman serta ilmu yang dimiliki oleh majelis hakim, memberikan dampak yang positif bagi para pihak, dan berhasil menemukan solusi terbaik bagi kedua pihak.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, et.al., *Bunga Rampai Ketenagakerjaan, Kepemimpinan, dan Membina Hubungan di Tempat Kerja*, Cet. 1, (Bandung: Mandar Maju, 2017).
- Aloewic, Tjepi F, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Cet. 1, (Jakarta: BPHN, 1996).
- Arto Murti, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, Cet.1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).
- Asikin, Zainal, *Hukum Acara Perdata Di Indonesia*, Cet. 1, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015).
- Budi Santoso, *Perjanjian Kerja Bersama Teori, Cara Pembuatan, dan Kasus*, Cet. 1, (Malang: UB Press, 2012).
- Burhanuddin Hasan dan Harinanto Sugiono, *Hukum Acara Dan Praktik Peradilan Perdata*, Cet 1, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015).
- Dalinama Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cet.1, (Yogyakarta: Deepublish, 2019).
- Djumialdji, F.X, *Perjanjian Kerja*, Cet. 1, (Jakarta: Katalog Dalam Terbitan (KDT), 1992).
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 1, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2000).
- Idris, Fahmi, *Dinamika Hubungan Industrial*, Cet. 1, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2018).
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Cet. 1, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2004).
- Manulang, Sendjun H, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Cet. 1, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1995).
- Marulak Pardede, *Omnibus Law Dalam Grand Design Hukum Indonesia*, Cet. 1, (Jakarta: Papas Sinar Sinanti, 2017).
- Marsinah, Luis, *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*, Cet. 1, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2012).
- Maskur Hidayat, *Strategi dan Taktik Mediasi*, Cet. 1, (Jakarta: PT Kharisma Putra Utama, 2016).
- Mertokusumo, Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cet. 1, (Yogyakarta: Liberty, 2002).

Muhammad Abdul Mun'im al Jamal, *Mausuah al Iqtishod al Islami* (Beirut: Darul Kitab al Mashri 1980).

Muhammad Thaib dan Ramon Nofrial, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Cet. 1, (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

Murti Arto, *Praktek Perkara Perdata pada Pengadilan Agama*, Cet. 1 (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004).

Sri Haryani, *Hubungan Industrial di Indonesia*, (Yogyakarta, UPP AMP YKPN 2002).

Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, cet I, (Depok: RajaGrafindo Persada, 2019).

Zaeni Asyhadie, *Hukum Keperdataan (Dalam Perspektif Hukum Nasional, KUHPerdata/BW, Hukum Islam dan Hukum Adat)*, Cet. 1 (Depok: RajaGrafindo Persada, 2018).

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 Tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata).

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

C. Jurnal

Ahmad Sanusi, "Hak-hak Pekerja Dalam Islam", *Jurnal Hukum Perdata Islam*, Vol. 21 No.2, Juli-Desember 2020.

Ahmad hunaini, "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia", *Jurnal Hukum Mimbar Justitia*, Vol. 2, No. 2, 2016.

Dahlia,dkk, "Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wacana Hukum*, Vol. 9, No. 2, 2011.

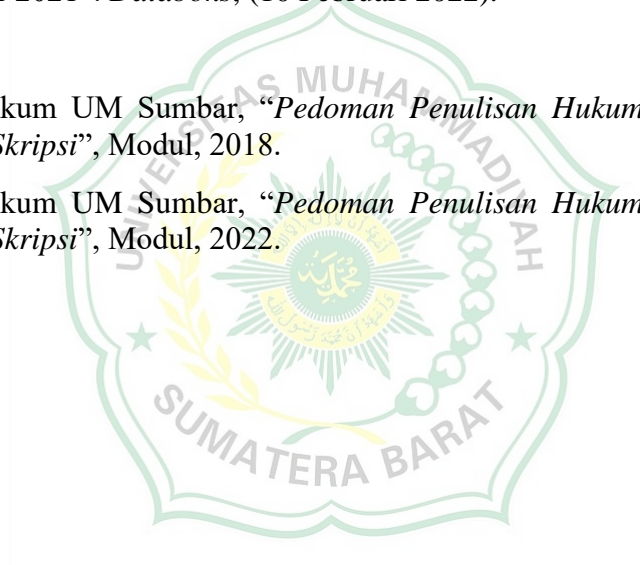
- Dewanto Pandu, "Rekonstruksi Pertimbangan Hakim Terhadap Putusan Sengketa Perdata Berbasis Nilai Keadilan", *Jurnal IUS Costituendum*, Vol. 5, No. 2, 2020.
- Dr Ibrahim Abazdoh, "Al Iqtshod al Islami Muqowwimatuhu wa manhajuhu", *Jurnal Hukum Perdata Islam*, Vol. 21 No.2, Juli-Desember 2020..
- Ellyna Putri Nugraha, Agus Mulya Karsona, Holyness Singadimedja, "Aspek Hukum Hubungan Industrial Terkait Aksi Mogok Kerja Oleh Serikat Pekerja Di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company", *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, Vol.2, No 1, 2020.
- Lalu Hadi Adha, Nur Adini Rahmadani, "Analisis Yuridis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta kerja", *Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*, Vol. 2, No.1, 1 Februari 2022.
- Marbun Rika Jamin, "Tinjauan Yuridis Terhadap Sistem Bipartit Dalam Hubungan Industrial", *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, Vol. 2, No. 1, 2021
- Melda Asiska, Boy Yendra tamin, Maiyestati, "Perbandingan Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja", *Jurnal Executive Summary*, Vol. 13, No.1, 2 April 2022.
- Nikodemus Maringan, "Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Vol. 3 No.3, 2015.
- Nurfaqih Irfani, "Asas *Lex Superior*, *Lex Specialis*, Dan *Lex Posterior*: Pemaknaan, Problematika, Dan Penggunaannya Dalam Penalaran Dan Argumentasi Hukum", *Jurnal Legislasi Indonesia*, Vol.16, No. 3, 2020.
- Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Vol. 6, No. 1, September 2021.
- Sri Zulhartati, "Pengaruh Putusan Hubungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", Pendidikan IPS FKIP, Universitas Tanjung Pura: *Jurnal Pendidikan Sosiologis dan Humaniora*, Vol. 1, No. 1, 2010
- Ujang Charda S., "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004", *Jurnal Wawasan Yuridika*, Vol. 1, No 1, 2017

D. Artikel

- Amin, "Peran UU Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja", *DSL*, (12 Mei 2022).
- Disnaker NTB, "Perbedaan UU Ketenagakerjaan dengan RUU *Omnibus Law* Cipta Kerja". (2 Oktober 2020). di kunjungi 18 Agustus 2022
- Guest, "Undang-Undang atau UU Ketenagakerjaan Terbaru di Indonesia". *Insight Talenta*, (13 Juni 2022).
- M. Ilham Ramadhan, "81 UU Diubah dalam Omnibus Law Cipta Lapangan Kerja". *Media Indonesia*, (24 Januari 2020).
- Monica Ayu Caesar Isabela, "Jumlah Penduduk Indonesia 2022". *Kompas*, (27 Februari 2022).
- Tsarina Maharani, "Puan Pastikan Pembahasan Omnibuslaw Cipta Kerja di DPR Jalan Terus". *Kompas*, (30 Maret 2020).
- Viva Budy Kusnandar, "Jumlah Penduduk Indonesia Capai 273 Juta Jiwa Pada Akhir 2021". *Databoks*, (10 Februari 2022).

E. Modul

- Fakultas Hukum UM Sumbar, "*Pedoman Penulisan Hukum Seminar Proposal dan Skripsi*", Modul, 2018.
- Fakultas Hukum UM Sumbar, "*Pedoman Penulisan Hukum Seminar Proposal dan Skripsi*", Modul, 2022.





SURAT KEPUTUSAN

NOMOR.036/KEP/II.3.AU/F/2022

Tentang

PENUNJUKKAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR PENULISAN HUKUM (LEGAL MEMORANDUM, STUDI KASUS, DAN SKRIPSI) SEMESTER GANJIL T.A.2021/2022

Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, setelah;

Membaca : Permohonan pengusulan penulisan Hukum Mahasiswa atas nama : **ASRATUL AINI**
NPM : 18.10.002.74201.107

- Menimbang : a. Bahwa Mahasiswa yang akan menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum UM-Sumbar diharuskan untuk melakukan tugas akhir berupa penulisan hukum (Legal Memorandum, Studi Kasus, dan skripsi);
- b. Bahwa mahasiswa yang tersebut diatas telah memenuhi syarat untuk melaksanakan penulisan Hukum sesuai dengan bidang yang diinginkan;
- c. Bahwa untuk terarahnya penulisan hukum dimaksud, dirasa perlu untuk menunjuk dosen pembimbing dengan surat Keputusan Dekan;
- Mengingat : 1. Undang-undang No.12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
2. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
3. Peraturan Presiden No. 8 Tahun 2012 tentang kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).
4. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.44 Tahun 2015 tentang standar Nasional Pendidikan Tinggi.
5. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.32 Tahun 2016 tentang Akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi
6. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.62 Tahun 2016 tentang sistem Penjamin Mutu Pendidikan Tinggi.
7. Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan pendidikan Tinggi RI No.100 Tahun 2016 tentang pendirian perubahan, pembubaran perguruan tinggi negeri, dan pendirian, perubahan, pencabutan izin perguruan tinggi swasta.
8. Peraturan Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 01/PRN/I.0/B/2012 tentang Majelis Pendidikan Tinggi.
9. Pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02/PED/1.0/B/2012 tanggal 16 April 2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
10. Ketentuan Majelis Pendidikan Tinggi Pimpinan Pusat Muhammadiyah No 178/KET/1.3/D/2012 tentang perjabaran pedoman Pimpinan Pusat Muhammadiyah No. 02.PED/1.0/B/2012 tentang Perguruan Tinggi Muhammadiyah.
11. Statuta Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun 2020
12. SK Dekan No. 0059/KEP/II.3.AU/D/2015 tanggal 13 Februari 2015 tentang Kurikulum Fakultas Hukum UM-Sumbar.

MEMUTUSKAN

MENETAPKAN

Pertama : Menunjuk Saudara **DR. BENNI RUSLI,SH.MH** dan **MAHLIL ADRIAMAN,SH.MH** sebagai Dosen Pembimbing I Dan II dalam Penulisan Hukum Mahasiswa :

Nama/NPM : **ASRATUL AINI/18.10.002.74201.107**

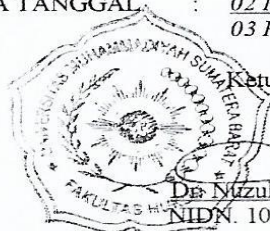
Judul Skripsi : **ANALISIS YURIDIS PENGATURAN TENAGA KERJA ASING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DAN UNDANG-UNDANG NOMOR 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA**

Kedua : Segala biaya yang ditimbulkan akibat daripelaksanaan bimbingan penulisan hukum ini dibebankan kepada anggaran Fakultas Hukum UM-Sumbar

Ketiga : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan dan akan ditinjau kembali, apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan dalam penetapan ini.

DITETAPKAN DI : Bukittinggi

PADA TANGGAL : 02 Rajab 1443 H
03 Februari 2022 M



Ketua Prodi,

Dr. Nuzul Rahmayani, SH. MH
NIDN. 1015058702

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Hukum sebagai laporan
2. Bendahara Pembantu Fakultas Hukum
3. Mahasiswa/I Yang bersangkutan
4. Peringgal



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS HUKUM

Kampus : Jl. By-Pass Air Kuning - Bukittinggi, Telp./Fax. (0752) 21376

STATUS TERAKREDITASI PERINGKAT "B" Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT)
 Nomor : 2012/SK/BA-PT/11/11/2012, tanggal 05 Mei 2012

**KARTU KENDALI/
 BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

NAMA : ASRATUL AIWI
NIM : 18.107
KOSENTRASI : Hukum Pidana/Hukum Perdata/Hukum Tata Negara
DOSEN PEMBIMBING : 1. Dr. BENNY RUSLI, SH.MH Sebagai Pembimbing I
 2. MAHLIL ADRIANAW, SH.MH Sebagai Pembimbing II

JUDUL SKRIPSI :

Mulai Bimbingan

sd

NO	Hari/Tanggal	Jam Bimbingan	Materi Bimbingan	Saran	Paraf Pmbb	Ket
1	Kamis 02 Juni 22	12.00	proposal	foto kelahiran	By	
2	Kamis 07 Juni 22	12.00	proposal	Tulisan	By	
3	Selasa 15 Juni 2022	12.00	proposal	acc pembimbing II	By	
4	Kamis 16 Juni 2022	11.15	proposal	Rencana Maatlah	By	
5	Jumat 17 Juni 2022	10.00	proposal	judul	By	
6	Selasa 21 Juni 2022	12.00	proposal	acc pbb I	By	
7	Rabu 03 Agus 22	10.00	kripsi	BAB I dan BAB II	By	
8	Kamis 11 Agus 22	10.00	kripsi	BAB II dan BAB III	By	
9	Kamis 18 Agus 22	12.00	kripsi	BAB II Tulisan	By	
10	Selasa 23 Agus 22	12.00	kripsi	acc pbb II	By	
11	Senin 22 Agus 22	12.30	skripsi	Bab III, IV	By	
12	selasa 23 Agus 22	13.30	skripsi	acc pbb I	By	
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						

Catatan: Bimbingan minimal sebanyak 5 kali untuk masing-masing Dosen Pembimbing

Bukittinggi, 11 Juli 2022

Mahasiswa

ASRATUL AIWI



FAKULTAS HUKUM

Kampus : ABy-Past Aw Kuning - Bukittinggi, Telp./Fax. (0752) 21374

STATUS TERAKREDITASI PERINGKAT II Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT)

Nomor : 240/SK/BAK/PT/AN/P/2020, tanggal 25 Mei 2020

JADWAL KEHADIRAN SEMINAR PROPOSAL DAN UJIAN SKRIPSI

NO	Hari/Tanggal	Nama Peserta/NIM	Judul Skripsi	Paraf Ketua Penyelenggara
1	Sabtu 23.4.22	DINDA LORENSA 181000274201055	Analisis Hak Atas Tanah Berdasarkan Penjualan perjualastan beli dan tidak untuk menjual di daerah kabupaten	
2	Sabtu 23.4.22	MORI MOKHA 181000274201008	Pengelolaan sengketa Harta waris melalui perdamaian (Studi kasus Nomor 2/Pdt. G/2018/Pw. BPT)	
3	Sabtu 23.4.22	DHEANDA CHAIRULHUSA 181000274201074	Praktik rehabilitasi Notaris dalam menjalankan kewenangan berdasarkan UU No. 2 th 2014 ttg Jabatan Notaris	
4	Sabtu 23.4.22	IRMANIA ABDIMANTAN 181000274201010	Pelindungan Hukum terhadap konsumen atas pelayanan dan jasa praktik Anjang gigi berbasis ke 100 th 1955 (SE: Pengg 8/2 di kota Bkt)	
5	Sabtu 26-5/22	RIVA SARIFA 1810002742010168	Pengelolaan perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dg yayasan Adanya Sumber (Studi kasus putusan no. 10/Pdt. Su. PH/2020/100)	
6	Sabtu 26-5/22	M. Rizki Azzahra 1810002742010030	Analisis perbandingan layanan keuangan berbasis online dan konvensional ditinjau dari sisi keamanannya	
7	Sabtu 26-5/22	MOR WADI 1810002742010140	Resolusi perjanjian tenaga kerja ketenagakerjaan persyarikat berupa ijazah sebagai bukti pada or 2 dari faktornya BPT ditinjau dari norma ketenagakerjaan.	
8	Sabtu 10.6/22	MORBAHI 1810002742010004	Keperluan atas perjanjian perjanjian di tinjau dari segi hukum perjanjian (Studi kasus: No. 2/Pdt. G/2017/Pw. Bkt)	
9	Sabtu 10.6/22	ELSI PRATIWI 1810002742010089	Pengelolaan Perjanjian atas perjanjian hak atas tanah yang di akibatkan oleh Bnd di bape area kota Bkt.	
10	Sabtu 10.6/22	SOS PRYANI 1810002742010118	Efektivitas Konsumsi perantara perantara usaha dalam penyelesaian sengketa sengketa (Studi kasus: putusan nomor 34/EPW-1/2009)	

Bukittinggi, 11 Juli 2022

Mahasiswa

ASPATU ANI